BETRIEBLICHE SONDERVERTRETUNGEN DER ARBEITNEHMER UND VERTRETUNGSANSPRUCH DES BETRIEBSRATS

Inaugural-Dissertation
zur
Erlangung der juristischen Doktorwürde

dem
Fachbereich Rechtswissenschaften
der Philipps-Universität zu Marburg

vorgelegt von

Walter Tesarczyk
Gerichtsreferendar aus Marburg

Marburg
1979

Druck von citydruck in Würzburg

BETRIEBLICHE SONDERVERTRETUNGEN DER ARBEITNEHMER UND VERTRETUNGSANSPRUCH DES BETRIEBSRATS

Inaugural-Dissertation
zur
Erlangung der juristischen Doktorwürde

dem
Fachbereich Rechtswissenschaften
der Philipps-Universität zu Marburg

vorgelegt von

Walter Tesarczyk
Gerichtsreferendar aus Marburg

Marburg
1979

Druck von citydruck in Würzburg

UNIV.
LEIDEN
BIBL.

Als Dissertation von dem Fachbereich Rechtswissenschaften angenommen
am: 20. 6. 1979

Berichterstatter: Professor Dr. Beuthien
Mitberichterstatter: Professor Dr. Leßmann

Tag der mündlichen Prüfung: 27. Juni 1979

Meinen Eltern

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41546011_0055

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AA	anderer Ansicht
aaO	am angegebenen Ort
ABl	Amtsblatt
aE	am Ende
AfP	Archiv für Presserecht
AG	die Aktiengesellschaft
Alt	Alternative
amtl. Begr.	amtliche Begründung
Anm	Anmerkung
AP	Arbeitsrechtliche Praxis
ArbG	Arbeitsgericht
ArbGeb	der Arbeitgeber
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
ArbN	Arbeitnehmer
ArbR	Arbeitsrecht
ArbRdGegenW	Arbeitsrecht der Gegenwart
ArbRStW	Arbeitsrecht in Stichworten
Art	Artikel
AuR	Arbeit und Recht
BAG	Bundesarbeitsgericht
Bay	Bayern
BB	Betriebsberater
BDA	Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände
Bd-Wü	Baden-Württemberg
Berl	Berlin
BetrVerf	Betriebsverfassung
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BK	Bonner Kommentar zum Grundgesetz
BlStSozArbR	Blätter für Steuer-, Sozial- und Arbeitsrecht
BPersVG	Bundespersonalvertretungsgesetz

Br	Bremen
BR	der Betriebsrat
BRRG	Beamtenrechtsrahmengesetz
bzgl	bezüglich
bzw	beziehungsweise
DAG	Deutsche Angestellten-Gewerkschaft
DB	der Betrieb
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DJT	Deutscher Juristentag
DLA	der Leitende Angestellte
DöD	der öffentliche Dienst
Einl	Einleitung
EzA	Entscheidungssammlung zum Arbeitsrecht
f (f)	folgende
FAZ	Frankfurter Allgemeine Zeitung
Fn	Fußnote
Gewerk	Der Gewerkschafter
GewMonH	Gewerkschaftliche Monatshefte
GK	Gemeinschaftskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz
GBl	Gesetzblatt
GoA	Geschäftsführung ohne Auftrag
GVBl	Gesetz- und Verordnungsblatt
Hamb	Hamburg
Hbd	Halbband
Hess	Hessen
hM	herrschende Meinung
IG	Industriegewerkschaft
iSv	im Sinne von
JR	Juristische Rundschau
JurA	Juristische Analysen
Jus	Juristische Schulung
JZ	Juristenzeitung

KSchG	Kündigungsschutzgesetz
Koop. u. Mitbest.	Kooperation und Mitbestimmung
LA	Leitende Angestellte
LAG	Landesarbeitsgericht
LandesPersVG	Landespersonalvertretungsgesetz(e)
mE	meines Erachtens
Mitbest	Mitbestimmung
Mitbest. Gespr.	das Mitbestimmungsgespräch
mwN	mit weiteren Nachweisen
Nds	Niedersachsen
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
NRW	Nordrhein-Westfalen
PersVertr	die Personalvertretung
RdA	Recht der Arbeit
Rdn	Randnummer
Rh-Pf	Rheinland-Pfalz
Rspr	Rechtsprechung
Saar	Saarland
S.	Seite
SAE	Sammlung Arbeitsrechtlicher Entscheidungen
Schl-Hol	Schleswig-Holstein
SchwbG	Schwerbeschädigtengesetz
SpreA	Sprecherausschuß
TV	Tarifvertrag
TVG	Tarifvertragsgesetz
ULA	Union der Leitenden Angestellten
vgl	vergleiche
Wi. u. Wi.	Wirtschaft und Wissen
zB	zum Beispiel
ZfA	Zeitschrift für Arbeitsrecht
ZfgesStW	Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft
ZV + ZV	Zeitungsverlag und Zeitschriftenverlag

LITERATURVERZEICHNIS

Apel, Günther	Anhörung vor dem BT-Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung - 46. Sitzung, Bonn, den 25. 2. 1971
Auffahrt, Fritz	Allgemeine Vorschriften über die Zusammenarbeit von BR und ArbGeb AR-Blattei, D Betriebsverfassung XIV A
Auffahrt - Schönherr	Arbeitsgerichtsgesetz (Kommentar) Berlin, 1955
Balduin, Siegfried	Mitbestimmung am Arbeitsplatz Mitbest. Gespräch 1973, 183-187
Ballerstedt, Franz	Von den Grenzen der Vereinigungsfreiheit Der öffentliche Dienst 1952, Ausg. A, S. 161-164
Ballerstedt - Engelhard	Bayrisches Personalvertretungsgesetz Neuwied, Berlin, Darmstadt, 1959
Baumbach - Lauterbach	Zivilprozeßordnung - Kommentar 35. Aufl., München, 1977
Bausch, Rainer	Die Stellung der LA in Betrieb und Unternehmen Diss., Marburg, 1974
Becker - Schaffner	Zur Frage der Zulässigkeit von Spre. A. der LA-Blätter für Steuerrecht, Sozialversicherung und Arbeitsrecht 1974, 151-153
Beckmann, Franz Chr.	Die Betriebsgruppe, Diss., Hamburg, 1967
Beuthien, Volker	Erweiterte wirtschaftliche Mitbestimmung durch Tarifvertrag? Juristische Analysen (JurA) 1970, 130-147
"	Anmerkung zu BAG-Beschluß vom 19. 2. 1975 SAE, 76, 137-140
BDA-Stellungnahme	Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände - Vorschlag für ein BetrVG
Biedenkopf, Kurt	Grenzen der Tarifautonomie - Karlsruhe, 1964 (320 S.)

Biedenkopf, Kurt	Sinn und Grenzen der Vereinbarungsbefugnis der Tarifparteien - Gutachten für den 46. DJT, Teil I, S. 97-167
Bleistein, Franz Jos.	Betriebsverfassung in der Praxis - Kommentar zum BetrVG - 3. Aufl., Bonn, 1977
Blomeyer, Wolfgang	Die Zulässigkeit von Tarifverträgen zugunsten gewerkschaftlicher Vertrauensleute DB 1977, 101 - 113
Bötticher, Eduard	Tarifvertragliche Sonderstellung der gewerkschaftlichen Vertrauensleute im Arbeitsverhältnis: eine betriebsverfassungsrechtliche Angelegenheit RdA 78, 133-146
Boldt, Gerhard	Die Rechtsstellung der LA nach dem Betriebsverfassungsgesetz 1972 DB 1972 Beilage Nr. 5, S. 1-11 (Heft 18)
"	Sprecherausschüsse der LA AG 1974, 238-247
Bonner Kommentar zum GG (BK)	Kommentar zum Bonner Grundgesetz Koalitionsfreiheit und Vereinigungsfreiheit Bearbeitet von Ingo von Münch (Juni 1966) Hamburg, 1950 ff
Borgwardt - Steffens	Sprecherausschüsse leitender Angestellter RdA 1973, 70-77
Brecht	Kommentar zum BetrVG nebst Wahl O - 1972
Breu, Franz-Pankraz	Bayerisches Personalvertretungsgesetz - Kommentar - München, 1959
Buchner, Herbert	Betriebsverfassungsgesetz 1972 - Zentrale Punkte des neuen Betriebsverfassungsrechts AG 1973, 13 ff
Buchner, Herbert	Tarifvertragliche Regelung betriebsverfassungsrechtlicher Fragen AR-Blattei Tarifvertrag V A (vom 15. 2. 1973)

Buchner, Herbert	Kooperation als Leitmaxime des Betriebsverfassungsrechts - DB 74, 530-535
Bulla, Werner	"Vertrauensvolle Zusammenarbeit" von ArbGeb und Betriebsrat als Generalklausel des Betriebsverfassungsrechts RdA 65, 121-132
Bulla, Werner	Die rechtliche Zulässigkeit von Tarifverträgen über die Begünstigung von gewerkschaftlichen Vertrauensleuten BB 75, 889-894
Bulla, Werner	Anmerkung zum BAG-Beschluß vom 19. 2. 75 NJW 1975, 1942-1944
Däubler, Wolfgang	Das Grundrecht auf Mitbestimmung Frankfurt, 1973
Däubler, Wolfgang	Koalitionsfreiheit (Ein Kommentar) Baden-Baden, 1976 (142 S.)
Dersch - Volkmar	Arbeitsgerichtsgesetz vom 3. 9. 1953 (Kommentar) bearbeitet von Dersch, Hermann / Fitting, Karl / Müller, Gerhard / Schelp, Günther - 6. Aufl., Berlin und Frankfurt, 1955
DGB-Erklärung	Der DGB und die Tendenzbetriebe ZV + ZV (Zeitungsverlag und Zeitschriftenverlag) 1970, S. 1014
Dietz, Rolf	Die Koalitionsfreiheit - In: Bettermann - Nipperdey - Scheuner, die Grundrechte - Bd III Halbbd. 1, 417-473 - 2. Aufl., 1972
Dietz, Rolf	Personalvertretungsgesetz - Kommentar München und Berlin, 1956
Dietz, Rolf	§ 49 BetrVG und seine Bedeutung für die Zusammenarbeit im Betrieb - vor allem in bezug auf die Beteiligungsrechte RdA 69, 1-7

Dietz - Nikisch	Arbeitsgerichtsgesetz, Kommentar München und Berlin, 1954
Dietz - Richardi	Betriebsverfassungsgesetz - Kommentar 5. Auflage - München - 1973
Dütz, Wilhelm	Strukturen des Betriebsverfassungsrechts Jus 72, 685-693
Eckardt, Wolf-Dieter	Die verfassungskonforme Gesetzesauslegung Berlin, 1964 (72 S.)
Engelhard - Ballerstedt	Personalvertretungsgesetz für das Land Niedersachsen - 3. Aufl., Neuwied und Berlin, 1973
Erdmann - Jürging - Kammann	Betriebsverfassungsgesetz - Kommentar für die Praxis - Neuwied/Berlin, 1972
Fabricius, Fritz	Die Regelung betriebsverfassungsrechtlicher Fragen durch TV ZfgesStW Bd. 111, 354-372 (1955)
Falkenberg, Rolf-Dieter	Ausgewählte Probleme aus dem BetrVG 1972 DB 1972, 774-777
Farthmann, Friedhelm	Der Standpunkt des DGB Der ArbGeb 1971, 488 f
"	LA-Interessenvertretung durch Gewerkschaft und Betriebsrat? ArbGeb 1970, 805
Feichtinger, Peter	Die betriebsverfassungsrechtliche Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien Diss., Mainz, 1975
Fitting - Auffahrt - Kaiser	Betriebsverfassungsgesetz - Handkommentar 12. Aufl., München, 1977
Fitting - Heyer	Personalvertretungsgesetz - Kommentar 2. Aufl., Hamburg, Berlin, Bonn, 1956
Fischer - Goeres	Personalvertretungsrecht des Bundes und der Länder - Berlin, 1975
Föhr, Horst	Zur betrieblichen und überbetrieblichen Organisierung der LA - BB 1975, 140-143
Forsthoff, Ernst	Lehrbuch des Verwaltungsrechts, Band I, allgem. Teil, 10. Aufl., München, 1973

Frauenkron, Karl-Peter	BetrVG mit Wahlordnung (Kommentar) Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz, 1972
Frey, Erich	Tendenzschutz im BetrVG 1972 AuR 1972, 161-168
Frey, Helmut	Die Rechtsnatur der Belegschaft und des Betriebsrates, RdA 1960, 89-98
Füßlein, Rudolf-Werner	Vereins- und Versammlungsfreiheit In: Die Grundrechte (herausgeg. v. Neumann - Nipperdey - Scheuner) Bd. II (die Freiheitsrechte in Deutschland) S. 425-455 2. unveränderte Aufl. 1968 (1. Aufl. 1954), Berlin
Galperin, Hans	Kann die Struktur der Beteiligungsrechte im BetrVG durch Tarifvertrag geändert werden? DB 1966, 620 - 625
Galperin, Hans	Der Tendenzschutz der Presseorgane AfP 1971, 50-55
Galperin, Hans	Die Stellung der LA in der Rechtsordnung RdA 1977, 65-74 und 143-152, 228-235 und 288-294
Galperin - Löwisch	Kommentar zum BetrVG - 5. Aufl. - Heidelberg, 1975
Gaul, Dieter	Rechtsfragen bei der Anwendung betrieblicher Kontrollgeräte BB 1960, 559-562
Gaul, Dieter	Der LA im Betriebsverfassungsrecht München, 1975
Geitner, Dirk	Zur Zulässigkeit der Gründung von Spre.A. für LA - DB 1973, 280-284
Gester, Heinz	Die betriebsverfassungsrechtliche Stellung von Belegschaft und Betriebsrat Diss., Köln, 1958

Fabricius / Kraft / Thiele / Wiese	(GK) Gemeinschaftskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, 1973
Gnade - Kehrmann - Schneider	Betriebsverfassungsgesetz - Kommentar für die Praxis - Köln, 1972
Grabendorff - Windscheid - Ilbertz	Bundespersonalvertretungsgesetz - Kommentar 4. Aufl. / Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz / 1977
Gramm, Hans	Rechtsnatur und Haftung des Betriebsrates AR-Blattei, D Betriebsverfassung VII (geschrieben 1975)
Grossmann - Schneider	Arbeitsrecht - Bonn, 1976
Grunsky, Wolfgang	Arbeitsgerichtsgesetz (Kommentar) München, 1976
Grüll, Ferdinand	Sprecherausschüsse sind zulässig DLA 1972, Heft 7, S. 14 f
Halberstadt - Zander	Handbuch des BetrVG - 2. Aufl., Köln, 1972
Hamann - Lenz	Das Grundgesetz 3. Aufl. Neuwied und Berlin, 1970
Hanau, Peter	Das neue Betriebsverfassungsgesetz ZFA 1972, Sonderheft, S. 71-76
"	Personelle Mitbestimmung des Betriebsrates in Tendenzbetrieben, insbes. Pressebetrieben BB 1973, 901-908
Henkel, Marie Luise	Die Tarifverträge der "Westfälischen Rundschau" aus betriebsverfassungsrechtlicher Sicht - AfP 1973, 418-419
Herschel, Wilhelm	Zur Absicherung gewerkschaftlicher Vertrauensleute durch Firmentarifverträge AuR 1977, 137-143
Hesse, Konrad	Grundzüge des Verfassungsrechts der Bundesrepublik Deutschland 10. Aufl. , Karlsruhe, 1977

Hoffmann, Reinhard	Erweiterung der innerbetrieblichen Mitbestimmung durch Arbeitsgruppen In: Kooperation und Mitbest., Frankfurt, 1972, 62-74 (= GeWMonH 1968 - 719 ff)
"	Mitbestimmung am Arbeitsplatz, betriebl. Friedenspflicht, gewerkschaftliche Vertrauensleute In: Kooperation und Mitbest., Frankfurt, 1972 (erstmals) S. 145-208
"	Rechtsfortschritt durch gewerkschaftliche Gegenmacht 7. Aufl., Frankfurt, 1972 (unverändert seit 1968)
Hoffmann, Rudolf	LA in der Betriebsverfassung RdA 1975, 119-121
Hoffmann - Riem	Redaktionsstatute im Rundfunk Baden-Baden, 1972
Hoffmann - Riem - Plander	Rechtsfragen der Pressereform Baden-Baden, 1977 (239 S.)
Huber, Ernst Rudolf	Wirtschaftsverwaltungsrecht, Band I u. II 2. Aufl., Tübingen, 1954
Hueck - Nipperdey	Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Auflage Bd. I, 1963 / Bd. II Hbd. 1, 1967 / Bd. II Hbd. 2, 1970
Ihlefeld, Andreas	Noch einmal: Die Tarifverträge der "Westfälischen Rundschau" aus betriebsverfassungsrechtlicher Sicht AfP 1973, 516-518
Jung - Cramer	Das neue Schwerbehindertengesetz München, 1974
Keller, Eberhard W.	Sondervertretungen (Sprecherausschüsse) der Leitenden Angestellten Diss., Köln, 1975

Kraft, Alfons	Die Regelung der Rechtsstellung gewerkschaftlicher Vertrauensleute im Betrieb ZfA 76, 243-272
Kramer, Herrmann	Bedeutung der Vertrauensleutewahlen 1975 für die Arbeit der Betriebsräte der Betriebsrat 1975, 267-273
Kreutz, Peter	Grundsätze der Zusammenarbeit von Arbeitgeber und BR nach dem neuen BetrVG BlStSozArbR 1974, 44-51
Kritik der Mitbestimmung - Partnerschaft oder Klassenkampf?	Eine Studie von Frank Deppe (Assistent), Jutta-von Freyberg (Doktorandin), Christof Kievenheim, Regina Meyer, Frank Werkmeister (Studenten) - Frankfurt, 1969 (alles Soziologen)
Kübler, Friedrich	Empfiehlt es sich zum Schutz der Pressefreiheit gesetzl. Vorschriften über die innere Ordnung von Presseunternehmen zu erlassen? - Gutachten für den 49. Deutschen Juristentag, 1972, Teil D Bd. 1, München
Küchenhoff	Betriebsverfassungsgesetz - Kommentar, Münster, 1974
Kuhn - Sabottig - Schneider - Thiel - Wehner	Bundespersonalvertretungsgesetz - Kommentar für die Praxis - Köln, 1975
Kuhl, Edgar	Redaktionsstatut und Pressefreiheit AfP 1970, 906-913
Larenz, Karl	Methodenlehre der Rechtswissenschaft 3. Aufl., Berlin, Heidelberg, New York, 1975
Leibholz - Rink	Grundgesetz für die BRD - Kommentar an Hand der Rspr. des BVerfG 5. Aufl., Köln-Marienburg, 1975
Leminsky, Gerhard	Mitbest. am Arbeitsplatz, im Betrieb und im Unternehmen In: Kooperation und Mitbestimmung, Frankfurt

	1972 (S. 37-51) herausgegeben von: Hermann Huss und Eberhard Schmidt neu überarbeitete Fassung von: WWI-Mitteilungen, Heft 1 u. 2, 1969 = Mitbestimmungsgespräch Heft 10 /1969 (S. 163 ff)
Lenk, Erhard	Mitbestimmung am Arbeitsplatz durch gewerkschaftliche Vertrauensleute GeWMonH 1970, 143-147
Löwisch, Manfred	Die Voraussetzungen der Tariffähigkeit ZfA 1970, 295-318
Lorenzen - Eckstein	Bundespersonalvertretungsgesetz - Kommentar (Begründet von Fitting, Heyer, Lorenzen) 4. Aufl., Hamburg, 1975
Losacker, Ludwig	Die Stellung der Vertrauensleute im Betrieb In: Das Arbeitsrecht der Gegenwart, Bd. 2, S. 56-75 (Berlin 1965)
von Mangoldt - Klein	Das Bonner Grundgesetz, Band 1, 2. Auflage, 1964, Berlin und Frankfurt
Matthöfer, Hans	Vorschlag zur Novellierung des BetrVG GewMonH 68, 751 f
Maunz - Dürig - Herzog	Grundgesetz - Kommentar Grundwerk der 4. Auflage, München, 1974
Mayer-Maly, Theo	Das Redaktionsstatut als Mitbestimmungsinstrument AfP 1969, 879-881
"	Die innere Pressefreiheit und das Arbeitsrecht - DB 1971, 335-340
"	Das neue Betriebsverfassungsrecht der Presse Archiv für Presserecht (AfP) 1972, 194-200
"	Grundsätzliches und Aktuelles zum "Tendenzbetrieb" - BB 1973, 761-769
"	Tendenzbetrieb - AR-Blattei D, Tendenzbetrieb, J

Mikschiczek, Werner	Wahrnehmung der Interessen der Nichtorganisierten durch den BR Diss., München, 1969
Meilicke, Wienand	Monopol der BRe zur betrieblichen Interessenvertretung der ArbN? DB 1975, 2228-2230
Molitor, Erich	Über die Rechtsnatur der Betriebsvertretungen Festschrift für Herschel, 105-119, Stuttgart, 1955
"	Bundespersonalvertretungsgesetz vom 5.8.1955 2. Aufl., Berlin und Frankfurt, 1958
Moneta, Jakob	Eine Antwort von Jakob Moneta - (auf Olaf Radke), express international, Nov. 1968, S. 5
Müller, Hans-Peter	Der betriebliche Vertrauensmann im System der Betriebsverfassung DB 78, 743-747
Neumann - Duesburg	Redaktionsrat und Redaktionsausschuß als neue Mitbest. Organe in Presseverlagen BB 1970, 1052-1055
"	Betriebsverfassungsrecht - Ein Lehrbuch - Berlin, 1960
Ney, Rudolf	Das Verhältnis der Tarifautonomie zur arbeitsrechtlichen Bundesgesetzgebung Diss., Frankfurt, 1966
Niederalt, Werner	Die Individualrechte des Arbeitnehmers nach dem BetrVG 1972 (§§ 75, 81 ff) München, 1976 (310 S.)
Nikisch, Arthur	Arbeitsrecht Bd. I, 3. Aufl. 1961 / Bd. II, 2. Aufl. 1959 / Bd. III, 2. Aufl., 1966
"	Über die Zulässigkeit einer Einschränkung oder Erweiterung der Mitbest. des BR in betrieblichen Angelegenheiten RdA 1964, 305-309

Nipperdey, Peter	Zum Verhältnis Betriebsrat - LA (zugleich Anm. zu LAG Hamm vom 12. 11. 73) DB 1974, 678 f
Nobbe, Uwe	Redaktionsausschüsse in den öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten Diss., Freiburg, 1977
Nozar, Manfred	Die Abgrenzung der LA im Betriebsverfassungsgesetz und die Zulässigkeit von Sprecherausschüssen - Berlin, 1976
Olbersdorf, Gert	Sozialer Rechtsstaat und Arbeitsrecht AuR 1955, 129-140
Pinther, Helmut	Mitbestimmung am Arbeitsplatz GeWMonH 1970, 291-298
Pittorf - Bruns	Das Personalvertretungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen, Kommentar, Neuwied, Berlin, Darmstadt, 1958
Pleyer, Klemens	Zur Mitwirkung und Mitbestimmung kleiner Gruppen im Betrieb RdA 1968, 447-450
v. Pollern, Hans-Ingo	Immanente Grundrechtsschranken - Eine Bestandsaufnahme Jus 77, 644-648 (Heft 10, Okt.)
Preiss, Hans	Aussprache - Erweiterung der innerbetriebl. Mitbestimmung, GeWMonH 1969, 114 f
Raatz, Günther	Personalleitung und Betriebsverfassung DB 1972, Heft 1, Beilage Nr. 1, S. 1-16
Radke, Olaf	Mitbestimmung am Arbeitsplatz? express international, Nov. 1968, S. 5
"	Anhörung vor dem BT-Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung, 46. Sitzung, Bonn, den 25. 2. 1971
Raiser, Thomas	Paritätische Mitbest. d. Arbeitnehmer in wirtschaftl. Unternehmen der Gemeinden RdA 1972, 65-73

Ramm, Thilo	Der Koalitionsbegriff RdA 1968, 412-417
Reich, Andreas	Innere Pressefreiheit und Arbeitsrecht DB 1973, 1402 f
Reichel, Hans	Fragen der Tariffähigkeit in der neueren Rechtsprechung RdA 1960, 81-89 / 1963, 300-307 / 1965, 9-15
Reuter, Dieter	Umfang und Schranken des gewerksch. Zutrittsrechts zum Betrieb unter besonderer Berücksichtigung der Seeschiffahrt ZfA 76, 107-181
Richardi, Reinhard	Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung der Arbeitsverhältnisse München, 1968 (490 S.)
Richardi, Reinhard	Anmerkung zum Beschluß des BAG vom 19.2.1975 AP Nr. 9 u. 10 zu § 5 BetrVG
Ritter, Michael	Vom BetrVG 72 abweichende Regelungen durch TV und Betriebsvereinbarung Diss., Heidelberg, 1974 (244 S.)
Ritzer, Helmut	Die Erweiterung der Zuständigkeit des Betriebsrates nach dem BetrVG durch Betriebsvereinbarung - Diss., Erlangen, 1971
R.N.	Betriebsrat und gewerkschaftlicher Vertrauensmännerkörper Die Quelle, 1953, 426 f
Röhsler, W.	Die Gruppenarbeit - B - die Betriebsgruppe AR-Blattei, Gruppenarbeit I, B II 1 d (bearb. 1961)
Rose, Günther	Sprecherausschüsse verstoßen gegen geltendes Recht! Wirtschaft u. Wissen, 1971, Heft 11, S. 3 f
"	Zum Streit um die Begriffsbestimmung des "LA" nach § 5 III BetrVG 1972 - AuR 1973, 309-317

Rose, Günther	Diskussionsbeitrag beim 49. Deutschen Juristentag - In: Verhandl. des 49. DJT, Band II, München, 1972
Rüthers, Bernd	Rechtsprobleme betrieblicher Sondervertretungen für LA BB 1972, 1105-1110
"	Innere Pressefreiheit und Arbeitsrecht DB 1972, 2471-2478
"	Anmerkung zum Beschluß des LAG - Hamm vom 22. 11. 1973 EzA zu § 5 BetrVG 72, Nr. 6 - Anm. S. 40-44
"	Tarifmacht und Mitbestimmung in der Presse Berlin, 1975 (59 S.)
Säcker, Franz-Jürgen	Grundprobleme der Kollektiven Koalitionsfreiheit Düsseldorf, 1969 (173 S.)
"	Gewerkschaften und wilder Streik BB 1971, 962-967
"	Die Rechtsstellung der LA im kollektiven Arbeitsrecht BB 1972, 1197-1201
"	Die Betriebsvereinbarung, AR-Blattei D - Betriebsvereinbarung I, C, III (1973)
Schaub, Günther	Der Betriebsrat - München, 1971
"	Formularsammlung zum Arbeitsrecht, München, 1976
"	Arbeitsrechts-Handbuch 3. Auflage, München, 1977
Scheerbarth - Höffken	Beamtenrecht - 2. Aufl., Siegburg, 1976
Schmidt, Edgar	Gegenmacht im Betrieb express international 1968, Dez., S. 5
Schneider, Wolfgang	Gericht entscheidet - Sprecherausschüsse sind unzulässig - Die Quelle 1974, 123-125

Schneider, Wolfgang	Sprecherausschüsse - Vertretungsorgane minderer Qualität Die Quelle 1975, 311 f
Schneider - v. Stosch	Sprecherausschüsse hängen am Gängelband der Arbeitgeber Wirtschaft u. Wissen, 1975, Heft 8, 9, S. 3-5
Scholz, Rupert	Koalitionsfreiheit als Verfassungsproblem München, 1971 (390 S.)
"	Das Grundrecht der Koalitionsfreiheit München, 1972
Schumann, Michael	Möglichkeiten der Mitbestimmung am Arbeitsplatz - In: Kooperation und Mitbestimmung (Theorie und Praxis der Gewerkschaften), Frankfurt, 1972 Herausgegeben von Hermann Huss und Eberhard Schmidt, S. 52-61 (= GewMonH 1969, 226-231)
Schwendy, Klaus-Dieter	Abänderbarkeit betriebsverfassungsrechtlicher Rechtssätze durch TV und Betriebsvereinbarung, Hamburg, 1969 (auch als Diss.)
Schwerdtner, Peter	Das Rechtsverhältnis zwischen Verleger und Redakteur BB 1971, 833-840
"	Innere Pressefreiheit - Privatwirtschaftliche Organisation und öffentliche Aufgabe der Presse oder: Versuch der Quadratur des Kreises JR 1972, 357-364
Siebert, Wolfgang	Beiträge zum System des geltenden Arbeitsrechts - RdA 1959, 167-173
Söllner, Alfred	Zur vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Betriebsvertretung und Arbeitgeber DB 1968, 571-577
"	Arbeitsrecht - 5. Aufl., Stuttgart/Berlin/Köln/Mainz 1976

Steffens, Friedhelm	Institution und Funktion der Sprecherausschüsse der LA in Betrieb und Unternehmen Diss., Berlin, 1973
Stege - Weinspach	Betriebsverfassungsgesetz 1972 Köln, 1972
Stein, Ekkehart	Staatsrecht 5. Auflage, Tübingen, 1976
Teigelkamp, Hermann-J.	Gewerkschaften und "Mitbestimmung am Arbeitsplatz" Soziale Welt 1973, 271-295
Thomas - Putzo	Zivilprozeßordnung - Kommentar 9. Auflage, München, 1977
Tietze, Hans-Peter	Rechtmäßigkeit einer Mitbestimmung der Redakteure in den Rundfunkanstalten Diss., Mainz, 1975
ULA	(Union der Leitenden Angestellten) Die Leitenden Angestellten, ULA-Schriftenreihe Nr. 8
Ule, Karl Herrmann	Beamtenrecht - Berlin, Bonn, München, 1970
Ulrich, Gerd J.	Sprecherausschüsse im Widerspruch Der Gewerkschafter, 1974, Heft 2, S. 43 f
Vilmar, Fritz	Die Mitbestimmung muß am Arbeitsplatz beginnen - (Ein Vorschlag zur Ergänzung des BetrVG) GewMonH 1968, 472-476
"	Arbeitsgruppenbesprechungen im Betriebsverfassungsgesetz verankern GewMonH, 1970, 135 ff-143
"	Mitbestimmung am Arbeitsplatz Neuwied - Berlin, 1971
Vitt, Werner	Entwurf der BReg zur Neugestaltung der Betriebsverfassung Der Betriebsrat 1971, 3-14

Walter, Bernhard	Betriebsverfassungsgesetz und die tarifliche Praxis - BB 1953, 89-92
Weber, Hansjörg	Mitbestimmung durch Redaktionsstatut? NJW 1973, 1953 - 1958
Wiedemann, Herbert	100 Jahre Koalitionsfreiheit - Die Deutschen Gewerkschaften - Mitgliederverband oder Berufsorgan? RdA 1969, 321-336
Wiedemann - Stumpf	Tarifvertragsgesetz - Kommentar 5. Auflage, München, 1977
Wiegand, Dietrich	Der LA als Arbeitnehmer Freiburg, 1972
Windscheid, Clemens	Partei-Betriebsgruppen? Die Personalvertretung 1977, 90 f
Witte-Broer	Die Leitenden Angestellten (2 Bände) München, 1974
Wlotzke, Otfried	Zur Zulässigkeit von Tarifverträgen über den Schutz und die Erleichterung der Tätigkeit der gewerkschaftlichen Vertrauensleute RdA 1976, 80-85
Wolff, Hans J.	Verwaltungsrecht, Band II - 3. Aufl., München, 1970
Zachert, Ulrich	Rechtsfragen bei Tarifverträgen zum Schutz der Tätigkeit gewerkschaftlicher Vertrauensleute BB 1976, 514-520
Zöllner, Wolfgang	Arbeitsrecht - Ein Studienbuch München, 1977

INHALTSVERZEICHNIS

BETRIEBLICHE SONDERVERTRETUNGEN DER ARBEITNEHMER UND VERTRETUNGSANSPRUCH DES BETRIEBSRATS

		Seite
A	Einleitung	1
B	Schutz der Sondervertretungen durch die Verfassung	14
	I. Prüfung des Art 9 III GG	15
	1. Sondervertretung als Koalition	15
	2. Sondervertretung als Betätigungsform einer Koalition	20
	II. Prüfung des Art 9 I GG	22
	1. Sondervertretung als Vereinigung	22
	2. Schranken der Vereinigungsfreiheit	24
	3. Verfassungskonforme Auslegung	31
C	Einwände aus dem BetrVG gegen die grundsätzliche Zulässigkeit von Sondervertretungen	34
	I. Rechtsnatur des BetrVG, des Betriebsrats und der Belegschaft	34
	1. Rechtsnatur des BetrVG	34
	2. Rechtsnatur des Betriebsrats	35
	3. Rechtsnatur der Belegschaft	36
	II. Organisationsnormen des BetrVG sind zwingend	36
	III. Organisationsnormen des BetrVG sind abschließend	38
	IV. Der Gesamtcharakter der Regelung des BetrVG	40
	V. Der Name Betriebsverfassungsgesetz	44
	VI. Die Polarität der Betriebsverfassung	45
	VII. Das egalitäre Prinzip der Betriebsverfassung	47
	VIII. Die vertrauensvolle Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat	48
	IX. Das Behinderungsverbot des § 78 BetrVG	49

Seite

X. Die Sperrwirkung des § 3 BetrVG 52

1. Sondervertretungen als Vertretungen nach § 3 I Nr. 1 BetrVG 53

2. Die Sperrwirkung des § 3 BetrVG im einzelnen 58

3. Kennzeichen einer betriebsverfassungsrechtlichen Vertretung 62

4. Abgrenzung zum Betriebsverfassungsorgan 81

5. Ergebnis des Kapitels X. 82

XI. Das Vertretungsmonopol des Betriebsrats 83

XII. Ergebnis des Teils C 92

D Einwände aus dem BPersVG gegen die grundsätzliche Zulässigkeit von Sondervertretungen 94

I. Weitgehende Parallelität von PersVG und BetrVG 94

II. Einzelargumente 95

III. § 3 BPersVG 97

IV. Vertretungsmonopol des Personalrats 101

E Die Zulässigkeit der verschiedenen Formen von betrieblichen Sondervertretungen im einzelnen 105

I. Arbeitsgruppen und Arbeitsgruppensprecher 105

II. Betriebliche Vertrauensleute 112

III. Gruppensprecher von Betriebsgruppen 113

IV. Sprecherausschüsse der Leitenden Angestellten 114

1. Sprecherausschüsse als nichtbetriebsverfassungsrechtliche Vertretungen 115

2. Sprecherausschüsse als betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen 118

3. Gemischte Sprecherausschüsse als nichtbetriebsverfassungsrechtliche Vertretungen 122

V. Redaktionsvertretungen in Tendenzbetrieben 128

1. Redaktionsvertretungen als nichtbetriebsverfassungsrechtliche Vertretungen 129

2. Redaktionsvertretungen als betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen 132

Seite

VI. Gewerkschaftliche Vertrauensleute 134
VII. Betriebliche Sport- und Geselligkeitsvereine 136
VIII. Parteibetriebsgruppen 137
IX. "Streikkomitee" 138
X. Schlußbetrachtung 139
F Modalitäten der Errichtung von Sondervertretungen 141
I. Einzelvertragliche Errichtung von Sondervertretungen 141
II. Tarifvertragliche Errichtung von Sondervertretungen 141
III. Errichtung von Sondervertretungen durch den Betriebsrat 148
IV. Errichtung von Sondervertretungen durch den Personalrat 151
G Betätigungsmöglichkeiten von betrieblichen Sondervertretungen 153
I. Art und Weise der Betätigung 153
II. Allgemeine Schranken für die Betätigung der Sondervertretungen 154
1. Hausrecht des Arbeitgebers 155
2. Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit 156
3. Störungsverbot 158
III. Einzelfragen zur Betätigung 170
1. Mitbestimmungsrechte für Sondervertretungen 170
2. Betriebliche Friedenspflicht 174
3. Dachverband 175
4. Individualmitbestimmung der §§ 81 ff BetrVG 176
IV. Sonderprobleme bei einzelnen Formen der Sondervertretungen 177
1. Sprecherausschüsse 177
2. Redaktionsvertretungen 180
H Rechtswegfragen 182
I. Im Bereich der Betriebsverfassung 182
1. Streitigkeiten Sondervertretung - Betriebsrat 182

Seite

2. Streitigkeiten Sondervertretung - Arbeitgeber 185
3. Streitigkeiten Sondervertretung - Arbeitnehmer 187
II. Im Bereich der Personalvertretung 188
1. Streitigkeiten Sondervertretung - Personalrat 188
2. Streitigkeiten Sondervertretung - Dienststelle 189
3. Streitigkeiten Sondervertretung - Arbeitnehmer 190
I Thesenartige Zusammenfassung der Ergebnisse 192

BETRIEBLICHE SONDERVERTRETUNGEN DER ARBEITNEHMER UND VERTRETUNGSANSPRUCH DES BETRIEBSRATS

A EINLEITUNG

Das BetrVG von 1972 und das PersVG von 1974 haben den gesetzlichen Betriebsvertretungen (Betriebsrat und Personalrat) eine Erweiterung ihrer Mitbestimmungsbefugnisse gebracht. Diese Aufgabenerweiterung führte allerdings auch dazu, daß sich der Schwerpunkt ihrer Tätigkeit noch mehr als bisher auf die Belange des Betriebsganzen verlagerte. Eine solche Entwicklung geht zwangsläufig zu Lasten der anderen Aufgabenbereiche. So bleibt oft nicht ausreichend Zeit, um sich mit den individuellen Problemen einzelner Arbeitnehmer zu befassen. Dabei handelt es sich vor allen Dingen um Belastungen, die aus dem Arbeitsablauf oder einer ungünstigen Gestaltung des Arbeitsplatzes erwachsen. Aber auch Spannungen mit dem unmittelbaren Vorgesetzten gehören dazu. Bei solchen nur den einzelnen Arbeitnehmer oder eine kleine Gruppe betreffenden Schwierigkeiten ist die Hemmschwelle groß, sich damit an die gesetzliche Betriebsvertretung zu wenden, die ja mit ihren Aufgaben für das Betriebsganze genügend belastet ist. Sie wenden sich oft erst dann an die ihnen nicht näher bekannten Mitglieder der Betriebsvertretung, wenn der Druck, unter dem sie stehen, sehr groß geworden ist. Inzwischen kann aber dem betroffenen Arbeitnehmer schon nicht unerheblicher psychischer oder sogar physischer Schaden entstanden sein, der in der Regel auch auf die zu erledigende Arbeit nicht ohne Einfluß bleibt. Dieser Gefahr könnte durch eine ständig ansprechbare, vertraute Kontaktperson begegnet werden. Ein solches Verhältnis läßt sich jedoch nicht durch einmaligen Besuch in der Sprechstunde der Betriebsvertretung herstellen, sondern erfordert einen sehr viel häufigeren direkten Kontakt. Zwar sehen die Betriebsvertretungen teilweise selbst diese Schwierigkeiten, doch gelingt es ihnen wegen der erwähnten starken Belastung mit anderen Aufgaben nicht immer, sie durch einen engeren

Kontakt mit den Arbeitnehmern aller Betriebsabteilungen zu überwinden. Das gilt vor allem für Großbetriebe, während bei einer überschaubaren Beschäftigtenzahl das Verhältnis der einzelnen Arbeitnehmer zum Betriebs- oder Personalrat persönlicher und enger gestaltet werden kann. Sobald aber die Zahl der Arbeitnehmer größer wird, ist die gesetzliche Betriebsvertretung jedoch schon allein zahlenmäßig völlig überfordert, wenn sie ein engeres Verhältnis zu den einzelnen Arbeitnehmern herstellen sollte.

Die zu große Entfernung vieler Betriebs- und Personalräte von den Arbeitnehmern ist schon früher beklagt worden [1].

Durch die schon angesprochene Aufgabenerweiterung dürfte das Problem noch größer geworden sein.

Der anhaltende Konzentrationsprozeß in der Wirtschaft und Verwaltung und die damit verbundene Zunahme der durchschnittlichen Betriebsgröße tragen ebenfalls dazu bei, daß immer mehr Arbeitnehmer in Großbetrieben beschäftigt sind und sie die größer werdende Entfernung von der gesetzlichen Betriebsvertretung selbst erfahren.

Hinzu kommt, daß viele Betriebs- oder Personalratsmitglieder ihr Amt nicht nur für eine, sondern für mehrere Wahlperioden hintereinander ausüben. Dies ist grundsätzlich nicht negativ zu bewerten, da die Vertretung der Arbeitnehmer so durch erfahrene und mit der Situation des Betriebes vertraute Männer und Frauen erfolgt. Aber je länger ein Betriebs- oder Personalratsmitglied solcherart aus der übrigen Arbeitnehmerschaft herausgehoben ist, desto größer wird auch der Abstand zu seinen Erfahrungen als einfacher Arbeitnehmer. Das macht es für ihn zunehmend schwieriger, neu auftretende Probleme der Arbeitnehmer frühzeitig zu erkennen und zu verstehen.

Diese Faktoren führen in ihrer Gesamtheit dazu, daß in Großbetrieben nicht selten eine Kluft zwischen der gesetzlichen Betriebsvertretung und den einzelnen Arbeitnehmern besteht, sofern sie nicht durch besondere

---

1 Pleyer RdA 68, 447

Anstrengungen überwunden werden konnte.
Die Möglichkeit für die Betriebsvertreter,von den Schwierigkeiten in einzelnen Betriebsbereichen durch eigene Wahrnehmung zu erfahren, sind hier wegen der großen Zahl der verschiedenen Abteilungen naturgemäß begrenzt. Sie können schließlich nicht überall zugleich sein. Auch die Informationen, die sie in Betriebsversammlungen und Sprechstunden erhalten, sind nur sporadisch und können den fehlenden regelmäßigen und lückenlosen Informationsfluß nicht ersetzen.
Die zunehmende Entfernung zwischen der Belegschaft und der Betriebsvertretung gereicht aber nicht nur zum Nachteil der Belegschaft. Auch die Arbeit der Betriebsvertretung wird durch den mangelnden engen Kontakt mit den Arbeitnehmern erschwert. Es fällt ihr so zunehmend schwerer, unterschwellige Störungen im Betrieb zu erkennen und auf sie einzuwirken, bevor sie offen zutage treten. Wenn sie dazu aber nicht mehr in der Lage ist, dann kann bei den Arbeitnehmern leicht der Eindruck entstehen, daß die gesetzliche Betriebsvertretung sich nicht genügend um das kümmert, was im Betrieb wirklich vorgeht.
Daher hat die Distanz der gesetzlichen Betriebsvertretung von ihren unmittelbaren täglichen Belangen bei einem Teil der Arbeitnehmer Zweifel aufkommen lassen, ob ihre Interessen durch die Betriebsvertretung ausreichend vertreten werden. Damit entstand der Wunsch, die Wahrnehmung ihrer Interessen zusätzlich durch Eigeninitiative zu intensivieren.

Diese Bestrebungen wurden innerhalb der Gewerkschaften frühzeitig erkannt. Sie führten zu der breiten gewerkschaftlichen Diskussion um die sogenannte Mitbestimmung am Arbeitsplatz [2]. Als erster setzte sich Vilmar [3] dafür ein, dem einzelnen Arbeitnehmer selbst Mitbestimmungsmöglichkeiten in Fragen einzuräumen, die seinen Arbeitsplatz unmittelbar betreffen, um so die Objektstellung des Arbeitnehmers im Betrieb zu beseitigen.

---

2 Begriff geprägt von Vilmar Gew MonH 1968, 472 ff
3 aaO

Als Beispiel für solche Fragen wurden in erster Linie Angelegenheiten der Arbeitsorganisation und der Arbeitsgestaltung genannt, etwa die Einführung neuer Produktionsverfahren, der Arbeitsablauf, die Springerzuteilung am Fließband, der Arbeitstakt und die Festlegung von Erholungszeiten [4].

Da aber ein einzelner in einem Großbetrieb in der Regel zu wenig Gewicht hat, um sich ausreichend Gehör zu verschaffen, wurde von Anfang an die Notwendigkeit betont, kleine Gruppen zu bilden, deren Situation durch gemeinsame Arbeit ähnlich ist [5] - etwa die Arbeitnehmer einer Betriebsabteilung.

Die gesamte Mitbestimmung am Arbeitsplatz sollte auf der Basis solcher Kleingruppen stehen. Diese Gruppen sollten Besprechungen abhalten und so Klarheit über einen gemeinsamen Standpunkt zu den angeführten Fragen gewinnen [6]. Dieser Standpunkt sollte dann in entsprechenden Regelungsvorschlägen dargelegt werden [7].

Um nach außen einheitlich auftreten zu können, wurde weiter die Wahl von Gruppensprechern vorgeschlagen, die in den genannten Angelegenheiten die Gruppen gegenüber Vorgesetzten und Betriebsrat vertreten sollten [8].

Für einen solchen Ausbau der betrieblichen Organisation der Arbeitnehmerschaft durch Arbeitsgruppen und Arbeitsgruppensprecher wurden als Beitrag zur damaligen Diskussion über die Neufassung des BetrVG sogar schon detaillierte Gesetzesvorschläge gemacht [9]. Dadurch sollten die Arbeitsgruppen in die Betriebsverfassung einbezogen werden.

Durch die Verwirklichung dieser Vorstellungen wäre das Netz der betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungen enger geworden, und es hätte die unmittelbar an den einzelnen Arbeitsplätzen auftretenden Schwierigkeiten besser erfassen können. Daher stimmte eine Reihe von Autoren

---

4 Leminsky - in Koop. u. Mitbest. S. 39
5 Vilmar aaO 474 ff
6 Vilmar aaO 476
7 Leminsky aaO 42
8 Matthöfer GewMonH 1968, 751 § 56aI
9 Vilmar GewMonH 68, 475 f/Matthöfer GewMonH 68, 751 f

diesen Vorschlägen zu [10].

Diese Ansicht konnte sich allerdings innerhalb der Gewerkschaften nicht durchsetzen. Die Mehrheit der Gewerkschaften [11] und schließlich auch der DGB [12] lehnten diese Vorstellungen ab. Dabei wurde vor allem bemängelt, daß mit dem Arbeitsgruppensprecher ein neuer Funktionärstyp zwischen Gewerkschaften und gesetzlicher Betriebsvertretung einerseits und der Arbeitnehmerschaft andererseits trete und daß dadurch der gewerkschaftliche Einfluß im Betrieb geschwächt werde [13]. Dies war jedoch nicht der einzige Einwand. Es nützte daher nichts, daß Vilmar in einem revidierten Vorschlag den Arbeitsgruppensprecher nicht wie vorher obligatorisch [14], sondern nur noch fakultativ vorsah [15]. In der Institution der Arbeitsgruppe selbst wurde ein Ausdruck "gruppenegoistischer Tendenzen" gesehen [16]. Auch wurde eine Zersplitterung der Arbeitnehmerschaft [17] und eine Konkurrenzstellung zum Betriebsrat [18] oder gar zu den Gewerkschaften [19] befürchtet.

Um aber die Bestrebungen für eine Mitbestimmung am Arbeitsplatz gewerkschaftlich zu kanalisieren, wurde eine Einbeziehung der gewerkschaftlichen Vertrauensleute vorgeschlagen, die schon seit langem als Bindeglied zwischen der Gewerkschaft und ihren Mitgliedern in den einzelnen Betriebsabteilungen fungieren. Diese sollten die Aufgabe des Arbeits-

---

10 Hoffmann - Koop. u. Mitbest. S. 65 ff, aber anders in Koop. u. Mitbest. S. 155 / Schumann, Koop. u. Mitbest. S. 56 f / ähnlich: E. Schmidt, express 1968, Dez. S. 5 / distanzierter: Leminsky aaO S. 42 f.

11 Teigelkamp, Soziale Welt 73, 277 / O. Radke, Anhörung S. 142 f / Lenk GewMonH 1970, 147 / Pinther GewMonH 1970, 294 ff / Hoffmann Koop. u. Mitbest. S. 155 / Deppe u. a., Kritik der Mitbest. S. 240 f / Balduin, Mitbest. Gespräch 73, 186 f / Preiss GewMonH 69, 114 f / undeutlich: Vitt, Betriebsrat 73, 4

12 Stellungnahme zu § 106 des CDU/CSU-Entwurfs

13 so besonders deutlich: Lenk GewMonH 70, 144 f

14 Matthöfer aaO S. 751 § 56a1

15 Vilmar GewMonH 1970, 136

16 Lenk aaO S. 144 f / Teigelkamp aaO S. 277

17 Lenk aaO S. 147 / O. Radke, Anhörung S. 143

18 DGB, in Stellungnahme zu § 106 des CDU/CSU-Entwurfs

19 O. Radke, aaO S. 142

gruppensprechers für alle Arbeitnehmer übernehmen [20], zumal sie zum Teil sowieso schon dessen Aufgaben übernommen hätten [21]. Da aber die Sorge aufkam, daß dadurch die gewerkschaftlichen Vertrauensleute der betrieblichen Friedenspflicht des BetrVG oder des PersVG unterworfen [22] und damit im Arbeitskampf wertlos würden, wurde dieser Plan nicht weiter verfolgt.

Diese ganze Diskussion um die Arbeitsgruppen spielte sich im wesentlichen von 1968 bis 1972 ab. Sie stand in engem Zusammenhang mit den Vorarbeiten und Entwürfen zum neuen BetrVG, das 1972 verabschiedet wurde. In den verschiedenen Gesetzesentwürfen dieser Jahre läßt sich daher eine parallele Entwicklung zu der dargestellten Diskussion verfolgen.

In § 56 a des SPD-Entwurfs [23] war eine vorsichtige Öffnungsklausel für Arbeitsgruppen und Arbeitsgruppensprecher enthalten. Dagegen sahen die §§ 106 ff des CDU/CSU-Entwurfs [24] und die §§ 67 ff des Vorschlags der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) [25] detaillierte Regelungen über diesen Gegenstand vor.

Die Arbeitgeber standen den Arbeitsgruppen positiv gegenüber. Untersuchungen über ausländische Experimente auf diesem Gebiet hatten gezeigt, daß sich die Mitbestimmung am Arbeitsplatz günstig auf die Arbeitsproduktivität und das Betriebsklima auswirken kann [26].

Außerdem erwarteten die Arbeitgeber davon eine bessere Eingliederung der einzelnen Arbeitnehmer in den Betrieb [27].

Auch die FDP befürwortet in ihren "Freiburger Thesen" die Einrichtung von Arbeitsgruppen und die Wahl von Arbeitsgruppensprechern [28].

---

20 Lenk aaO S. 145 ff / Moneta, express Nov. 68, S. 5 / Balduin, Mitbest. Gespr. 73, 187

21 Hoffmann aaO S. 181, 186 / Halberstadt - Zander Rdn 717

22 Pinther GewMonH 1970, 295 / O. Radke, express Nov. 68, S. 5

23 BT - Drucksache V Nr. 3658, S. 12

24 BT - Drucksache VI Nr. 1866

25 BDA-Vorschlag für ein BetrVG

26 Vgl. die Hinweise in FAZ, Blick durch die Wirtschaft, vom 23. 4. 69

27 BDA aaO, S. 5

28 Teil 3, Abschnitt 1, These 3

Solche weitgefaßte Regelungen wurden jedoch nicht in den Regierungsentwurf übernommen, so daß das praktische Ergebnis dieser breiten Diskussion vergleichsweise bescheiden ist. In das BetrVG 1972 wurde mit § 31 Nr. 1 eine Vorschrift aufgenommen, die die Schaffung betriebsverfassungsrechtlicher Arbeitsgruppen nur unter engen Voraussetzungen zuläßt. Sie dürfen nur durch behördlich genehmigten Tarifvertrag und nur zu bestimmten Zwecken errichtet werden. Im übrigen enthielt sich das Gesetz einer ausdrücklichen Regelung dieser heiklen Frage. Die Abneigung der Gewerkschaften gegen Arbeitsgruppen ist nach wie vor groß. Sie zeigten bisher wenig Neigung, von der Möglichkeit des § 31 Nr. 1 BetrVG Gebrauch zu machen [29].

Weiterhin wurden in dem Bestreben, die auch vom Gesetzgeber erkannte Objektstellung des einzelnen Arbeitnehmers zu beseitigen [30], in den §§ 81 ff besondere Rechte für den einzelnen Arbeitnehmer verankert. Dabei handelt es sich um Informations-, Anhörungs- und Beschwerderechte über ihn persönlich betreffende Angelegenheiten. Indem er von diesen Rechten Gebrauch macht, kann sich der Arbeitnehmer zwar Gehör verschaffen, aber wohl kaum ausreichende Beachtung. Sein isoliertes Vorgehen hat nicht annähernd die Durchsetzungskraft, die ein gemeinsames Auftreten seiner Gruppen mittels eines Sprechers hätte.

Im PersVG von 1974 fehlen dagegen selbst solche bescheidenen Ansätze für eine Organisationserweiterung oder persönliche Rechte für die einzelnen Arbeitnehmer.

Es zeigt sich aber immer deutlicher, daß wegen der zurückhaltenden gesetzlichen Regelung das wachsende Bestreben in Teilen der Arbeitnehmerschaft, ihre Interessenwahrnehmung mehr als bisher selbst in die Hand zu nehmen, nicht innerhalb der gesetzlichen Betriebsverfassung bzw. Personalvertretung aufgefangen werden kann. Die dort vorgegebenen

---

29 Fitting - Auffahrt - Kaiser § 3 Rdn 12

30 amtl. Begr. BT - Drucksache VI Nr. 1786 S. 47 zu § 81 / Wiese GK vor § 81 Rdn 1

Organisationsformen werden den praktischen Bedürfnissen in den Betrieben nicht mehr ausreichend gerecht. Anders ist das zu beobachtende Entstehen immer neuer und gesetzlich nicht geregelter Sondervertretungen bestimmter Arbeitnehmergruppen wohl nicht zu erklären.
Da die vorhandenen Organisationsformen abgesehen von dem von den Gewerkschaften nicht genutzten § 3 BetrVG wegen ihres zwingenden und abschließenden Charakters [31] zu wenig flexibel sind, um sich dieser Entwicklung anzupassen, bleibt den Arbeitnehmern nur die Alternative,außerhalb der geltenden Betriebsverfassung nach neuen Wegen für eine Interessenvertretung zu suchen.
Begonnen hat diese Entwicklung mit den lange Zeit heftig umstrittenen Sprecherausschüssen der Leitenden Angestellten. Das sind gewählte Vertretungen der Leitenden Angestellten, die die Belange der Leitenden Angestellten gegenüber dem Arbeitgeber vertreten, da diese Arbeitnehmer nach dem BetrVG nicht vom Betriebsrat vertreten werden.
Die Diskussion um solche Ausschüsse begann 1968 mit einem Gesetzesvorschlag der Union der Leitenden Angestellten (ULA) zur Neufassung des Betriebsverfassungsgesetzes. Darin wurde ihre gesetzliche Verankerung gefordert.
Dieser Vorschlag wurde von der CDU/CSU-Fraktion aufgegriffen, die in den §§ 98 ff ihres Gesetzentwurfs [32] detaillierte Regelungen über Bildung und Betätigung von Sprecherausschüssen vorsah.

Auch der Vorschlag der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände enthielt in den §§ 110 ff Regelungen für Sprecherausschüsse [33].
Während nun die Arbeitgeberseite den Sprecherausschüssen bis heute positiv gegenübersteht, was im letzten Jahresbericht der BDA [34] wieder deutlich wurde, wurden sie von den Gewerkschaften von Anfang an heftig bekämpft [35] und statt dessen eine Einbeziehung der Leitenden Angestellten

31 Siehe S. 36 ff
32 BT - Drucksache VI Nr. 1866
33 BDA - Vorschlag für ein BetrVG
34 Jahresbericht der BDA 1977, I 1b, S. 11
35 zB: Rose in Wi. u. Wi. 1971, Nr. 11, S. 4

in die Vertretung durch den Betriebsrat gefordert [36]. Sie befürchteten eine Spaltung der Arbeitnehmerschaft [37].
An dieser ablehnenden Haltung hat sich bis heute nichts geändert, und so werden die Betriebsräte immer wieder von Gewerkschaftsseite aufgefordert, gegen Sprecherausschüsse Front zu machen [38].

Der Gesetzgeber hat sich einer Regelung dieser Frage enthalten. Zwar hatte die FDP in ihren "Freiburger Thesen" [39] die Errichtung der Sprecherausschüsse gefordert, konnte sich aber bei den Koalitionsverhandlungen damit nicht durchsetzen. Als Kompromiß einigte man sich darauf, diese Frage ausdrücklich offen zu lassen, da die Situation noch nicht abschließend geklärt sei und man die Institutionalisierung von Sprecherausschüssen nicht präjudizieren wolle [40].
Dieser vom Gesetz nicht geregelte Bereich wurde aber inzwischen durch eine ständig wachsende Zahl von Sprecherausschüssen ausgefüllt. Gab es 1974 erst 140 [41] solcher Sondervertretungen, so wurde ihre Zahl 1976 mit ca. 215 und 1977 mit ca. 250 [42] angegeben.
Eine weitere, sich immer deutlicher herausbildende Art von Sondervertretungen sind die Redaktionsvertretungen von Journalisten in Tendenzbetrieben. Dabei handelt es sich um gewählte Vertretungen der Redakteure in Presseverlagen und Sendeanstalten, die in publizistischen Fragen den Standpunkt der Redakteure gegenüber dem Arbeitgeber vertreten. Auch diese Sondervertretungen wurden anfangs sehr kontrovers erörtert. Die Gewerkschaften [43] und auch ein Teil der Verleger [44] lehnten sie strikt ab.

---

36 Farthmann, ArbGeb 1970, 805 / 1971, 488
37 DGB - Stellungnahme zu §§ 98 ff des CDU/CSU-Entwurfs / Apel (DAG) in Ausschußanhörung S. 143 f
38 Stellungnahme des DGB vom 4. 11. 1975 / Beschluß der IG-Metall vom Nov. 1975 / Schneider, Quelle 1975, 313
39 Teil 3, Abschnitt 1, These 4
40 Ausschußbericht zu BT - Drucksache VI Nr. 2729 S. 12
41 Jahresbericht der BDA 1977, I 1b, S. 11
42 ULA - Schriftenreihe Nr. 8, S. 38
43 DGB-Erklärung in ZV + ZV 1970, S. 1014
44 Kull AfP 1970, 906 ff (Justitiar des Springer-Verlages)

Diese ablehnende Haltung hat sich aber inzwischen geändert. Das zeigt der Abschluß eines Tarifvertrages über die Zusammenarbeit von Verlegern und Redaktionen zwischen dem Bundesverband Deutscher Zeitungsverleger auf der einen Seite und der Industriegewerkschaft Druck und Papier, der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft und dem Deutschen Journalistenverband auf der anderen Seite [45]. Darin ist in § 11 ausdrücklich die Bildung von Redaktionsvertretungen vorgesehen.
Auch in anderen Tendenzbetrieben werden mittlerweile Sondervertretungen angestrebt. So weist etwa Mayer-Maly [46] auf Bühnenstatute, Krankenhausvertretungen und Mitarbeitervertretungen in Forschungsinstituten hin. Neben diesen Versuchen bestimmter Arbeitnehmergruppen, ihre Sonderinteressen durch eigene Vertretungen zu artikulieren, lassen sich aber auch schon Ansätze zur Bildung allgemeiner betrieblicher Sondervertretungen erkennen.
Diese stehen allen Arbeitnehmern des Betriebes offen und nicht nur denen bestimmter Sparten wie den Leitenden Angestellten oder den Redakteuren. Als Beispiele dafür lassen sich die Betriebsvereinbarung bei der Fa. Opel-Hoppmann in Siegen von 1969 und die Vorschläge für eine Betriebsvereinbarung bei der Bank für Gemeinwirtschaft nennen [47].

Ähnliche Sondergruppierungen bilden auch die Partei-Betriebsgruppen politischer Parteien im Betrieb [48]. Aber sogar altvertraute Einrichtungen weisen bei näherem Hinsehen durchaus gewisse Merkmale von Sondervertretungen auf. Dabei wären etwa die betrieblichen und gewerkschaftlichen Vertrauensleute sowie die Gruppensprecher der vom Arbeitgeber gebildeten Betriebsgruppen zu nennen. Vor allem letztere lassen sich in der Praxis kaum von den oben erwähnten Arbeitsgruppensprechern unterscheiden. Sie vertreten gegenüber dem Arbeitgeber die Interessen ihrer

---

45 Abgedruckt in: RdA 1977, 237 f
46 Mayer-Maly AR - Blattei, D, Tendenzbetrieb, J, S. 12
47 Abgedruckt bei: Vilmar, Mitbest. am Arbeitsplatz, S. 78 f und 94 ff
48 Zu deren Existenz: Winscheid, PersVertr. 1977, 90 f

Betriebsgruppe, die etwa der geschilderten Arbeitsgruppe entspricht.

Trotz aller Unterschiede zwischen diesen Arbeitnehmergruppierungen auf Betriebsebene ist ihnen doch gemeinsam, daß eine Gruppe von Arbeitnehmern eines Betriebes einen oder mehrere aus ihrer Mitte damit beauftragt, gemeinsame Interessen, wie auch immer diese geartet sein mögen, zumindest auch (neben eventuellen anderen Ansprechpartnern z. B. die Gewerkschaften bei den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten) gegenüber dem Arbeitgeber oder der gesetzlichen Betriebsvertretung zu vertreten. Da auf diese Weise eine besondere Vertretung bestimmter Arbeitnehmer neben der allgemeinen gesetzlichen Betriebsvertretung entsteht, sollen diese Erscheinungen gemeinsam als betriebliche Sondervertretungen bezeichnet werden. Auf die Unterschiede zwischen den einzelnen Sondervertretungen soll im Kapitel E eingegangen werden.

Aus der Vielzahl der entstandenen Sondervertretungen läßt sich ersehen, daß der Wunsch der Arbeitnehmer nach einer besseren Anpassung der betrieblichen Vertretung an ihre individuellen Interessen nicht ohne Folgen geblieben ist.
Er hat auf breiter Front die Entwicklung neuer Organisationsformen im Betrieb in Gang gebracht. Da aber der Rahmen der Betriebsverfassung bzw. Personalvertretung nicht flexibel genug ist, um sich dem anzupassen, vollzieht sich dieser Vorgang außerhalb des Gesetzes.

Diese Entwicklung ist in der arbeitsrechtlichen Lehre und Rechtsprechung nicht unbeachtet geblieben. Erstmals trat ihr Mayer-Maly [49] mit juristischen Bedenken entgegen. In seinem Aufsatz gegen die Zulässigkeit der von ihm seit langem bekämpften Redaktionsvertretungen tauchte erstmals das Prinzip vom Vertretungsmonopol des Betriebsrates auf. Mit diesen und anderen Argumenten, die allerdings weniger Überzeugungskraft besaßen, wollte Mayer-Maly die Unzulässigkeit der Redaktionsvertretungen begründen. Dabei entnahm er dieses Vertretungsmonopol als selbstver-

---

49 Mayer-Maly DB 71, 338 f

ständlich und keiner weiteren Begründung bedürftig dem damaligen Betriebsverfassungsgesetz von 1952.
Von Farthmann [50] und Rose [51] wurde dieser Begriff kurz darauf übernommen und als Argument der Gewerkschaften gegen die Zulässigkeit von Sprecherausschüssen der Leitenden Angestellten verwandt. Damit wurde dieses Rechtsprinzip mit jeweils völlig gegensätzlicher Stoßrichtung von den Arbeitgebern gegen die Redaktionsvertretungen und von den Gewerkschaften und Betriebsräten gegen die als Konkurrenz empfundenen Sprecherausschüsse gebraucht.
Ein Prinzip aber, das sich als so vielseitig verwendbar erwiesen hatte und das es ermöglichte, etablierte Machtpositionen im Betrieb gegen unliebsame Neulinge zu verteidigen, fand schnell Zustimmung aus allen Richtungen. Wohl deshalb wurde es als selbstverständlich in das neue Betriebsverfassungsgesetz von 1972 übernommen, ohne daß irgend jemand nach einer exakten Begründung oder scharfen Konturen dieses Prinzips gefragt hätte. Gerade in seiner Unschärfe ließ es sich gut für den jeweils gewünschten Zweck verwenden.
Bis heute hat sich dagegen kein ernsthafter Widerspruch erhoben. Seit auch die Rechtsprechung nach anfänglichem Zögern das Vertretungsmonopol des Betriebsrates anerkannte [52], kann man diese Ansicht als absolut herrschend bezeichnen [53]. Dies gilt auch für den Bereich der Personalvertretung [54], wo in dieser Hinsicht eine zur Betriebsverfassung parallele Situation besteht.

Aufgabe der vorliegenden Arbeit ist es, die arbeitsrechtliche Zulässigkeit und die etwaigen Betätigungsmöglichkeiten der betrieblichen Sondervertretungen zu untersuchen. Dabei muß geprüft werden, ob die vorgebrachten juristischen Bedenken stichhaltig sind und in welchem Verhältnis die

---

50 Farthmann, Arb. Geb. 1971, 488
51 Rose Wi. u. Wi. 1971, Nr. 11, S. 4
52 BAG AP Nr. 9 zu § 5 BetrVG
53 Vgl. beispielsweise: Dietz-Richardi § 118 Rdn 98 / Galperin-Löwisch § 118 Rdn 56 / sowie die auf S. 83 Fn 1 genannte Literatur
54 Vgl. Nobbe S. 69

genannten Sondergruppierungen zur gesetzlichen Betriebsverfassung bzw. Personalvertretung stehen. Insbesondere ist in diesem Zusammenhang zu klären, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang sich ein Vertretungsmonopol der gesetzlichen Betriebsvertretung aus dem Betriebsverfassungsgesetz oder aus dem Personalvertretungsgesetz ableiten läßt.

Dafür ist von entscheidender Bedeutung, ob diese Gesetze jegliche anderweitige Organisationsform auf Betriebsebene untersagen oder ob sie neben der gesetzlichen Betriebsverfassung noch einen Freiraum lassen. Dazu ist zunächst zu klären, ob die Sondervertretungen von der Verfassung geschützt werden. Denn ein solcher Schutz ist bei der möglicherweise notwendigen verfassungskonformen Auslegung der arbeitsrechtlichen Vorschriften zu beachten.

Aus diesen Überlegungen ergibt sich für die Darstellung der Problematik die folgende Reihenfolge. Zunächst soll der verfassungsrechtliche Schutz des Art 9 GG (Teil B) und dann die denkbaren Einwände getrennt nach dem BetrVG (Teil C) und dem PersVG (Teil D) untersucht werden. Danach wird die Zulässigkeit der verschiedenen Sondervertretungen im einzelnen erörtert, da sich bei einigen von ihnen Besonderheiten ergeben (Teil E). Daran schließt sich die Behandlung der Frage an, wie Sondervertretungen errichtet werden können, ob durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder rein privatrechtlich (Teil F). Weiter wird zu klären sein, welche Betätigungsmöglichkeit die gesetzlichen Vorschriften den untersuchten Vertretungen einräumen (Teil G). Dabei muß vor allem beachtet werden, welche Schranken ihnen das Behinderungsverbot in § 78 BetrVG und § 8 PersVG zugunsten der gesetzlichen Betriebsvertretungen auferlegt. Schließlich soll noch auf den Rechtsweg bei Streitigkeiten im Zusammenhang mit Sondervertretungen eingegangen werden (Teil H).

B SCHUTZ DER SONDERVERTRETUNGEN DURCH DIE VERFASSUNG

Schutz für die betriebliche Sondervertretung bedeutet auch Schutz für die Arbeitnehmer, die von ihr vertreten werden. Ihr Zusammenschluß könnte durch die allgemeine Handlungsfreiheit und die Koalitionsfreiheit garantiert sein. Der Schutzbereich des Art 2 I GG ist hier zwar berührt, jedoch ist diese Vorschrift wegen ihres weiten Schrankenvorbehalts im vorliegenden Fall wenig hilfreich. Wegen dieses Vorbehalts läßt sie sich nur schwer zur Auslegung zweifelhafter Bestimmungen des einfachen Gesetzesrechts heranziehen, da die fragliche Vorschrift immer als Einschränkung des Grundrechts interpretiert werden könnte. Auf eine eingehendere Erörterung dieses Grundrechts soll daher verzichtet werden. Statt dessen sollen sogleich die vornehmlich in Betracht kommenden Grundrechte aus Art 9 GG untersucht werden.

Dabei ist mit der Koalitionsfreiheit als dem gegenüber 9I spezielleren und weitergehenderen Grundrecht zu beginnen. Sie betrifft speziell den Bereich des Arbeits- und Wirtschaftslebens. Weiterhin ist ihre Schutzwirkung stärker. Sie schützt nicht nur gegen den Staat, sondern auch gegen Dritte (9III2GG) und sie garantiert der Koalition im Kern bestimmte Sonderrechte bei der Betätigung, die für ein funktionsfähiges Tarifvertragssystem erforderlich ist. Dies geht über die Rechte einer Vereinigung hinaus [1]. Ihr stehen nach Art 9IGG nicht mehr Rechte zu, als jeder natürlichen Person auch [2]. Sie darf nur das koordiniert tun, was auch dem einzelnen erlaubt ist [3].

---

1 Stein § 11, III S. 132
2 Maunz - Dürig - Herzog Art 9 Anm. 48
3 Stein aaO

I Prüfung des Art 9 III GG

1. Zunächst soll untersucht werden, ob es sich bei den betrieblichen Sondervertretungen um Koalitionen handelt.

Nach überwiegender Meinung ist eine Koalition iSv Art 9 III GG ein Zusammenschluß von Arbeitnehmern oder Arbeitgebern zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen seiner Mitglieder, der frei gebildet, gegnerfrei, unabhängig und überbetrieblich organisiert ist, und der das Tarifvertrags- und Schlichtungsrecht als verbindlich anerkennt [4].

Bei einem Zusammenschluß von Arbeitnehmern im Betrieb ist es durchaus vorstellbar, daß alle diese Merkmale außer der Überbetrieblichkeit vorliegen. Diese wird ihm als betrieblichem Zusammenschluß jedoch regelmäßig fehlen. Fordert man nun für den Koalitionsbegriff Überbetrieblichkeit, so ist klar, daß die betrieblichen Sondervertretungen keine Koalitionen sein können. Ob aber an dem Erfordernis der Überbetrieblichkeit für den Koalitionsbegriff festzuhalten ist, ist umstritten. In den letzten Jahren mehren sich die Stimmen, die auf dieses Merkmal verzichten wollen [5]. Dazu wird man wohl auch diejenigen zählen müssen, die das zwar nicht explizit behaupten, aber doch die Sprecherausschüsse der Leitenden Angestellten dem Schutz des Art 9 III GG unterstellen wollen [6]. Denn die betriebsgebundenen Sprecherausschüsse können nur dann eine Koalition sein, wenn man auf das Merkmal der Überbetrieblichkeit verzichtet.

Eine weitere Gruppe von Autoren läßt die Frage, ob eine Koalition überbetrieblich sein muß, in zweifelndem Ton offen [7]. Für die Streitfrage ist

---

4 BVerfGE 4, 106 f / Stein § 15 I. S. 181 / Ähnlich: Schaub § 187 I

5 Huber II, § 91 I 2a (S. 371) / Däubler - Hege S. 65 f/ Becker - Schaffner Bl. f. SteuR. Soz. ArbR. 74, 152 / Meilicke DB 75, 2228 / Buchner AG 73, 19 / LAG - Frankfurt DB 74, 290

6 Rüthers Anm. zu LAG - Hamm EzA Nr. 6 zu § 5 BetrVG, S. 42 / LAG - Bayern BB 73, 1115 / LAG - Düsseldorf DB 73, 2145 / Geitner DB 73, 283 / Boldt AG 74, 241 / Galperin RdA 77, 231 c

7 Nikisch II § 57 (S. 11) / Ramm RdA 68, 416 f / Wiedemann RdA 69, 325 Fn 37

es ohne Bedeutung, ob eine tariffähige Koalition im Sinne des Tarifvertragsgesetzes überbetrieblich sein muß. Das wird allgemein bejaht [8]. Doch steht es dem Gesetzgeber frei, die Verleihung der Rechtsstellung nach dem TVG von bestimmten sachlichen Voraussetzungen abhängig zu machen. Der Koalitionsbegriff in Art 9 III GG und im TVG ist nicht identisch.

Nicht jede Koalition im Sinne des Art 9 III GG ist also tariffähig [9]. Daher können vom Koalitionsbegriff des TVG auch keine Rückschlüsse auf Art. 9 III gezogen werden.

In der Diskussion um das Erfordernis der Überbetrieblichkeit im Art 9 III GG geht man von zwei unterschiedlichen Ansatzpunkten aus, die zu völlig verschiedenen Argumentationen führen. Zum einen wird die Überbetrieblichkeit als selbständiges Erfordernis des Koalitionsbegriffs angesehen [10], zum anderen gilt sie nur als wichtiger Unterpunkt der (von allen einhellig für notwendig gehaltenen) Unabhängigkeit der Koalition [11].

Gehen wir zunächst vom ersten Ansatzpunkt aus und betrachten wir die Überbetrieblichkeit als selbständiges Erfordernis des Koalitionsbegriffs. Dann stellt sich die Frage, wie man dieses Erfordernis aus Art 9 III GG ableiten will. Aus dem Wortlaut dieses Artikels ergibt sich dafür kein Anhaltspunkt. Daraus nun aber schon zu folgern, daß dieses Erfordernis daher nicht existieren könne, wie es einige Autoren tun [12], wäre voreilig.

---

8 Ständ. Rspr: BVerfGE 18, 28 / BAGE (GS) 20, 213; AP Nr. 14 u. 25 zu § 2 TVG; BB 77, 593 / Wiedemann - Stumpf § 2 Rdn 163 ff / Dietz - Nikisch § 10 Rdn 43 / Grossmann - Schneider Rdn 436 / Reichel RdA 1960, 81

9 BVerfGE 4, 107 / BAG AP Nr. 14 u. 25 zu § 2 TVG / LAG - Frankfurt BB 74, 290 / Wiedemann - Stumpf § 2 Rdn 13 f

10 Hueck - Nipperdey II Hb 1, § 6 II 5 (S. 98) / Nikisch II § 57 (S. 10) / Zöllner § 8 (S. 75) / Schaub § 187 III 3

11 Maunz - Dürig - Herzog Art 9 Rdn 99 / v. Münch BK Art 9 Rdn 129 / Säcker, Grundprobl. S. 62 / Beuthien SAE 76, 138 / Dietz, Koalitionsfreiheit S. 432 / Scholz, Koalitionsf. als Verfassungsprobl. S. 48 / Söllner § 91 I / Bausch S. 108

12 So: Becker - Schaffner Bl. f. SteuR. Soz. ArbR. 74, 152 / Meilicke DB 75, 2228

Denn die wörtliche Auslegung ist nicht die einzige zulässige Auslegungsmethode. Daneben steht vielmehr die historische Interpretation der Vorschrift. Dies ist insbesondere bei Art 9 III GG zu beachten, da es sich bei der Koalition um einen geschichtlich gewachsenen Begriff handelt, der nur aus seiner Entwicklung heraus richtig verstanden werden kann. Das Grundgesetz schuf nicht etwa die Koalition, sondern sanktionierte Gebilde, die mit politisch bedingten Unterbrechungen schon seit dem vorigen Jahrhundert existiert hatten.

In der geschichtlichen Entwicklung läßt sich aber, besonders seit der Tarifvertragsverordnung von 1918 und dem Betriebsrätegesetz von 1920, eine Zweispurigkeit der Interessenvertretung der Arbeitnehmer (nur auf diese kommt es hier an, da eine Koalition der Arbeitgeber sowieso immer überbetrieblich ist) mit einer deutlichen Trennung der Aufgabenbereiche erkennen. Die Koalitionen vertreten mehr die gemeinsamen Interessen von Arbeitnehmern vieler Betriebe, während die Betriebsräte die auf den einzelnen Betrieb bezogenen Arbeitnehmerinteressen wahrnehmen.

Aus dieser Sachlage läßt sich entnehmen, daß der geschichtlich gewachsene Koalitionsbegriff Überbetrieblichkeit voraussetzt [13]. Daher fordert Art 9 III GG nach seiner historischen Interpretation, daß eine Koalition überbetrieblich angelegt sein muß [14].

Diese historische Interpretation des Koalitionsbegriffs beruht auf der Abgrenzung zur Betriebsverfassung, nicht aber auf dem Gegensatz zu den sog. Werkvereinen. Dabei handelte es sich um Arbeitnehmervereinigungen, die in den ersten Jahrzehnten des 20. Jahrhunderts von den Arbeitgebern in den Betrieben ins Leben gerufen wurden.

Mit diesen von ihnen stark abhängigen Vereinigungen schlossen die Arbeitgeber dann "Tarifverträge" ab, die sie den Gewerkschaften entgegenhielten. Dadurch wurde das Tarifvertragssystem zur Farce. Die Ab-

---

13 So: Hueck - Nipperdey II Hb 1, § 6 II (S. 99 f) / Zöllner § 8 (S. 76)
14 Hueck - Nipperdey aaO S. 99 Fn. 35aE

grenzung zu solchen Werkvereinen ist aber nur für die geschichtliche Entwicklung der Tariffähigkeit einer Koalition von Bedeutung, da tariffähige Werkvereine die Tarifautonomie untergraben würden.
Daraus läßt sich aber lediglich folgern, daß tariffähige Koalitionen überbetrieblich sein müssen. Jedoch sind diese nicht mit den Koalitionen im Sinne von Art 9 III identisch [15], so daß daraus keine Rückschlüsse gezogen werden können.

Als Ergebnis läßt sich feststellen, daß sich - ausgehend vom ersten Ansatzpunkt von der Überbetrieblichkeit als selbständiges Erfordernis des Koalitionsbegriffs - die Notwendigkeit dieses Erfordernisses im Wege der historischen Interpretation aus dem Vergleich der Koalition mit dem Betriebs- oder Personalrat ergibt.

Legt man den zweiten Ausgangspunkt von Überbetrieblichkeit als Bestandteil der Unabhängigkeit zugrunde [16], so ändert sich die Argumentation. Daß eine Koalition unabhängig sein muß, insbesondere von der Gegenseite, ergibt sich eindeutig aus dem Zweck des Art 9 III, da die Koalition andernfalls ihre Aufgabe, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingung ihrer Mitglieder zu fördern, nicht wirksam erfüllen kann [17]. Diese Unabhängigkeit ist bei einer betrieblichen Vereinigung in der Regel nicht gegeben, da der soziale Gegenspieler, der Arbeitgeber, jederzeit den Mitgliederbestand einer solchen Vereinigung durch Entlassung verändern kann [18]. Zum Beispiel kann der Arbeitgeber, wenn ihm die Forderungen der betrieblichen Vereinbarung unbequem werden, so viele Mitglieder dieser Koalition entlassen, daß die Vereinigung unbedeutend und damit machtlos wird. Dem wird zwar entgegengehalten, daß der Arbeitnehmer gegen eine solche Entlassung eine eine erfolgversprechende Kündigungsschutzklage erheben könnte [19]. Bei

---

15 Siehe S. 15 f
16 So die in Fn 11 Genannten
17 Vgl. zB: Maunz - Dürig - Herzog Art 9 Rdn 98
18 Maunz - Dürig - Herzog Art 9 Rdn 99 / Schaub § 187 III 3 / Söllner § 9 I 1 / Stein § 15 I / Beuthien SAE 76, 138
19 LAG - Frankfurt DB 74, 290 / Däubler - Hege S. 65 / Becker - Schaffner Bl. f. SteuR. Soz. ArbR. 74, 152

diesem Einwand wird jedoch nicht berücksichtigt, daß kaum ein Arbeitgeber so unklug sein dürfte, als Kündigungsgrund die Zugehörigkeit zu einer solchen Vereinigung anzugeben. In den meisten Fällen werden sich stichhaltig erscheinende andere Gründe vorschieben lassen, so daß die Kündigung nicht erfolgreich angegriffen werden kann.
Ein weiterer Versuch, dem Argument von der Entlassungsabhängigkeit zu begegnen, ist der Kompromißvorschlag, die potentielle Überbetrieblichkeit reiche aus, ohnd daß die Vereinigung tatsächlich überbetrieblich sein müsse [20]. Andernfalls werde die Neubildung von Koalitionen zu sehr erschwert [21]. Dieser Ansicht ist zuzugeben, daß dann der Arbeitnehmer nicht bei Entlassung automatisch aus der Vereinigung ausscheidet, und der Arbeitgeber damit keinen direkten Einfluß auf den Mitgliederbestand der Vereinigung hat. Jedoch wird eine Vereinigung, die ihren Schwerpunkt in einem einzigen Betrieb hat, auch vorwiegend betriebsbezogene Interessen der dortigen Arbeitnehmerschaft vertreten. Dies sind aber nicht mehr Anliegen des Entlassenen, der nun in einem anderen Unternehmen arbeitet. Daher wird er das Interesse an einer weiteren Mitarbeit verlieren und wahrscheinlich nicht mehr lange Mitglied bleiben. Der Arbeitgeber hat also indirekt auch in diesem Falle einen erheblichen Einfluß auf die Mitgliederzusammensetzung, so daß die Unabhängigkeit verneint werden muß.

Daß dadurch die Neubildung von Koalitionen erschwert wird, muß in Kauf genommen werden. Hat es sich doch auch gezeigt, daß der Erhaltung des sozialen Friedens gut damit gedient war, daß die Rechte aus Art 9 III GG auf eine überschaubare Anzahl verantwortungsbewußter Träger beschränkt waren.
Ausgehend von dem zweiten Ausgangspunkt, nämlich, daß die Überbetrieblichkeit ein Unterpunkt der Unabhängigkeit sei, kommen wir also ebenfalls zu dem Ergebnis, daß eine Koalition überbetrieblich sein muß. Im Unterschied zur ersten Ansicht läßt sich aber ohne Systembruch erklären, daß

---

20 Säcker BB 71, 964 u. 72, 1199 / Löwich ZfA 1970, 315 f
21 Säcker BB 71, 964

in besonders gelagerten Fällen auf die Überbetrieblichkeit verzichtet werden kann, wenn die Unabhängigkeit trotzdem gewährleistet ist. Ein solcher Fall liegt vor, wenn die Koalition eine derartige Machtstellung besitzt, daß ihre Unabhängigkeit nicht in Zweifel gezogen werden kann, obwohl ihr nur ein einziger Arbeitgeber gegenübersteht. Dies ist etwa bei der deutschen Postgewerkschaft der Fall, die einen ganzen Industriezweig umfaßt [22].

Für den Regelfall kommen jedoch beide Ansichten zu dem gleichen Ergebnis, weshalb hier eine Entscheidung zwischen ihnen nicht erforderlich ist. Es ist mit der überwiegenden Meinung [23] aus den dargelegten Gründen daran festzuhalten, daß, sofern nicht besondere Umstände vorliegen, eine Koalition überbetrieblich sein muß. Da aber solche Umstände für den Regelfall eines betrieblichen Arbeitnehmerzusammenschlusses nicht ersichtlich sind, kann dieser nicht als Koalition angesehen werden. Dieses Ergebnis ist für den Bereich der Sprecherausschüsse von zahlreichen Autoren anerkannt [24].

2. Weiterhin ist zu untersuchen, ob es sich bei den untersuchten Sondervertretungen um eine Form der Betätigung einer außerhalb des Betriebes stehenden Koalition handelt. Dann könnte der Schutz des Art 9 III GG für diese Koalition eventuell auch Auswirkungen auf die Stellung der Sondervertretungen haben. Hinter den verschiedenen Sondervertretungen stehen in den meisten Fällen außerbetriebliche Koalitionen. Dies wird besonders deutlich bei den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten. Aber auch bei den Redaktionsvertretungen ist dies sichtbar geworden, da die IG Druck und

---

22 Maunz - Dürig - Herzog Art 9 Rdn 99

23 BVerfGE 4, 106 f / Maunz - Dürig - Herzog Art 9 Rdn 99 / Hueck - Nipperdey II Hbd., § 6 II (S. 98 ff) / Schaub § 187 III 3 / Söllner § 9 I 1 / Zöllner § 8 (S. 75) / Stein § 15 I (S. 181) / Beuthien SAE 76, 138 / Dietz, Koalitionsfreiheit S. 432 / Scholz, Koalitionsfreiheit S. 48 und Grundrecht S. 15 / Föhr BB 75, 141 / Bausch S. 109 / Steffens S. 95

24 Beuthien SAE 76, 138 III Nr. 1 / Keller S. 35 Fn 3 / Bausch S. 107 f / Föhr BB 75, 140 f / Steffens S. 98 / Ulrich, Gewerksch. 1974, Heft 2, S. 43 f

Papier, die DAG und der deutsche Journalistenverband darüber einen Tarifvertrag mit den Arbeitgebern geschlossen haben [25].
Bei den Sprecherausschüssen ist das nicht unbestritten. Vereinzelt wird der Union der Leitenden Angestellten (ULA) und ihren Mitgliedsverbänden die Koalitionseigenschaft abgesprochen, da es ihnen an Unabhängigkeit und Gegnerreinheit fehle [26]. Zwar ist richtig, daß die Leitenden Angestellten dem Arbeitgeber näher stehen als die übrigen Arbeitnehmer. Doch soweit es sich um ihre eigenen Arbeitsverhältnisse handelt, treten sie dem Arbeitgeber wie alle anderen Arbeitnehmer auch als soziale Gegenspieler gegenüber [27]. Da die ULA in diesem Bereich tätig wird, ist mit der überwiegenden Meinung [28] davon auszugehen, daß sie eine Koalition iSv Art 9 III GG ist.

Die Koalitionsfreiheit schützt nicht nur den Bestand einer Koalition, sondern in gewissem Umfang auch ihre Betätigung [29]. Jedoch beschränkt sich dieser Schutz auf den Kernbereich der Tätigkeit einer Koalition [30]. Dazu zählt beispielsweise die Tarifautonomie [31]. Dieser Kernbereich der Betätigung und damit der Schutz des Art 9 III GG kann nicht grenzenlos weit gezogen werden. Die Grenze muß dem Zweck des Art 9 III entnommen werden. Daher können nur solche Betätigungen der Koalitionen verfassungsrechtlich geschützt sein, die unerläßlich sind, damit die Koalitionen ihren Zweck, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ihrer Mitglieder zu wahren und zu fördern, wirksam verfolgen können [32].

---

25 Abgedruckt in RdA 1977, 237 f
26 Föhr BB 75, 143
27 Wiedemann - Stumpf § 2 Rdn 118
28 Wiedemann - Stumpf § 2 Rdn 117 / Zöllner § 8, S. 76 Fn 26 / Galperin RdA 77, 289 / Steffens S. 102
29 Maunz - Dürig - Herzog Art. 9 Rdn 109 /BVerfGE 17, 333 / Schaub § 118 VI 1 / Hamann - Lenz Art 9 Anm. 8b
30 BVerfGE 17, 333 f; 19, 321 f / Maunz - Dürig - Herzog Art 9 Rdn 119 / Schaub § 118 VI 2
31 BVerfGE 19, 313 / Maunz - Dürig - Herzog Art 9 Rdn 111 / Stein § 15 I aE
32 BVerGE 17, 333 f

Zwar können bestimmte Betätigungen der Sondervertretungen durchaus in den Kernbereich fallen und damit vom Art 9 III geschützt sein, etwa die Werbung gewerkschaftlicher Vertrauensleute für ihre Koalition. Dies bedeutet aber nicht, daß die Organisationsform als Sondervertretung an sich zum Kernbereich gehört. Die Koalitionen haben ihre Aufgaben im Betrieb lange Zeit erfüllt, ohne besondere Vereinigungen auf Betriebsebene zu haben.
Dies geschah durch Abgesandte oder Mittelsmänner in der Belegschaft, ohne daß es sich um gewählte Sondervertretungen handelte. Letztere erleichtern die Erledigung der Aufgaben zwar, sind aber nicht unbedingt dafür erforderlich. Mithin hat sich gezeigt, daß besondere betriebliche Arbeitnehmervereinigungen nicht unbedingt erforderlich sind, um den Koalitionszweck wirksam zu fördern.
Somit muß verneint werden, daß die Bildung einer solchen Vereinigung zum Kernbereich der Koalitionsbetätigung gehören soll [33].

Als Ergebnis ist festzustellen, daß die betrieblichen Sondervertretungen auch nicht als Betätigungsform ihrer Koalition von Art 9 III GG geschützt werden und dieses Grundrecht somit für die weitere Prüfung ausscheidet.

II Prüfung des Art 9 I GG

Zu untersuchen bleibt, ob eine betriebliche Sondergruppierung den Schutz der Vereinigungsfreiheit in Art 9 I GG genießt. Dies ist der Fall, wenn sie unter den Begriff "Vereinigung" im Sinne von Art 9 I fallen und die Vereinigungsfreiheit nicht durch Art 9 II oder durch sonstige Grundrechtsschranken ausnahmsweise beschränkt ist.

1. Zunächst müssen die Sondervertretungen Vereinigungen iSv Art 9 I sein. Eine solche Vereinigung ist ein freiwilliger Zusammenschluß einer

---

33 So auch LAG - Hamm EzA Nr. 5 zu § 5 BetrVG, S. 39 bzgl. der Sprecherausschüsse

Mehrheit von natürlichen oder juristischen Personen für längere Zeit und zu einem gemeinsamen Zweck, wobei sich die Beteiligten einer organisierten Willensbildung unterworfen haben [1].

Daß sich bei einer Sondervertretung mehrere natürliche Personen, d. h. hier Arbeitnehmer, zusammengeschlossen haben, ist augenfällig. Eine größere Anzahl ist nicht erforderlich. Es genügen bereits zwei Personen [2]. Da in der Regel kein diesbezüglicher Druck auf die Arbeitnehmer ausgeübt wird, ist der Zusammenschluß auch freiwillig. Ein gemeinsamer Zweck ist ebenfalls vorhanden. Mag dieser nur im gesellschaftlichen Bereich liegen, etwa gemeinsames Fußballspielen, oder im Bereich des Arbeitsverhältnisses, z. B. im gemeinsamen Auftreten gegenüber dem Arbeitgeber. An die organisierte Willensbildung sind keine hohen Anforderungen zu stellen. Es genügt, wenn irgendwie ein Gesamtwille gebildet wird. Dafür ist schon ein formloser Mehrheitsbeschluß durch Akklamation ausreichend [3]. Dies kann bei den betrieblichen Sondervertretungen ebenfalls angenommen werden.

Als letzte Voraussetzung bleibt, daß der Zusammenschluß von gewisser Dauer sein muß [4]. Dies wird damit begründet, daß das Grundgesetz im Art 8 die Versammlung als Augenblicksverband schütze, und somit für den Schutzbereich des Art 9 I nur der Dauerverband übrig bleibe [5]. In der Regel werden die hier erörterten Sprecherausschüsse, die Redaktionsvertretungen und die Arbeitsgruppen auf die Dauer angelegt sein und damit die Voraussetzungen einer Vereinigung erfüllen. Anders verhält es sich mit sich spontan bildenden und organisierenden Arbeitnehmergruppen, die etwa nur einen bestimmten Mißstand in ihrem Arbeitsbereich beheben möchten. Solche ad-hoc-Vereinigungen sind nicht von der Verfassung ge-

---

1 Maunz - Dürig - Herzog Art 9 Rdn 35 / v. Mangoldt - Klein Art 9 Anm. III 6a / Füßlein S. 430 f

2 Maunz - Dürig - Herzog Art 9 Rdn 37

3 Maunz - Dürig - Herzog Art 9 Rdn 42

4 Anders nur Nikisch II § 57 (S. 2) ohne nähere Begründung

5 Maunz - Dürig - Herzog Art 9 Rdn 40 / v. Mangoldt - Klein Art. 9 Anm. 6a

schützt. Sie sind keine Vereinigung im Sinne von Art 9 I GG. Ebenso schützt Art 9 I auch nicht Zusammenschlüsse von ausländischen Arbeitnehmern in einem deutschen Betrieb. Die Garantie der Vereinigungsfreiheit ist ausdrücklich auf Deutsche beschränkt. Der mangelnde Schutz von ad-hoc-Vereinigungen und von Ausländervereinigungen bedeutet aber für die vorliegende Untersuchung nicht, daß diese damit automatisch unzulässig sind. Erfordert es nämlich der Schutz von echten Vereinigungen im Sinne von Art 9 I GG, das BetrVG und das PersVG so auszulegen, daß betriebliche Vereinigungen grundsätzlich zulässig sind, so schafft diese Feststellung auch Raum für die nicht geschützten betrieblichen Gruppierungen. Denn ergibt sich, daß die arbeitsrechtlichen Gesetze betriebliche Vereinigungen nicht verbieten, so ist damit gemäß der allgemeinen Handlungsfreiheit des Art 2 I GG, die auch Ausländern zusteht, auch die Bildung von ad-hoc-Vereinigungen und Ausländerzusammenschlüssen auf Betriebsebene zulässig. Das BetrVG und das PersVG können diese Vereinigungen nicht anders behandeln als die verfassungsmäßig geschützten Vereinigungen, da sie dieselben Ziele verfolgen und von Personen derselben betriebsverfassungsrechtlichen Stellung (auch ausländische Arbeitnehmer werden von der gesetzlichen Betriebsvertretung vertreten) gebildet werden. Hinzu kommt bei den ad-hoc-Vereinigungen noch, daß sie die betriebliche Struktur der Arbeitnehmervertretung weniger beeinflussen als dauernd bestehende Sondervertretungen, so daß sie insofern erst recht zulässig sein müßten.
Als Ergebnis bleibt zunächst festzustellen, daß es sich zumindest bei den auf Dauer angelegten betrieblichen Sondervertretungen deutscher Arbeitnehmer um Vereinigungen im Sinne des Art 9 I GG handelt.

2. Der Schutz der Vereinigungsfreiheit wäre den betrieblichen Arbeitnehmervereinigungen jedoch trotz Vorliegen der Voraussetzungen des Art 9 I GG zu versagen, wenn sie von Art 9 II GG verboten wären. Solche verbotenen Vereinigungen sind vom Schutz des Art 9 I ausgenommen. Art 9 II verbietet aber nur solche Vereinigungen, "deren Zweck oder Tätigkeit den Strafgesetzen zuwiderlaufen oder die sich gegen die verfas-

sungsmäßige Ordnung oder den Gedanken der Völkerverständigung richten".

Die letzte Alternative läßt sich wohl bei normalen Betriebsvereinigungen ohne weiteres ausschließen, da sich diese in aller Regel nicht mit der Völkerverständigung befassen. Der Begriff der verfassungsmäßigen Ordnung in Art 9 II ist unstreitig nicht mit dem des Art 2 I gleichzusetzen [6]. Andernfalls wäre der besondere Hinweis in Art 9 II auf die Strafgesetze unverständlich, da ein Verstoß gegen jede beliebige Rechtsnorm schon die verfassungsmäßige Rechtsordnung verletzt und damit die Vereinigung schutzlos machen würde. Auch verlöre der Art 9 I seine Bedeutung als eigenständiges Grundrecht, denn dann würde sein Schutz nicht weiter reichen als der des Art 2 I GG, der beinahe beliebig einschränkbar ist. Verfassungsmäßige Ordnung bedeutet in Art 9 I also nicht die Gesamtheit der verfassungsmäßigen Rechtsordnung wie in Art 2 I, wozu auch das BetrVG und das PersVG zählen, sondern sie beschränkt sich auf einige bedeutsame Grundprinzipien der Verfassung [7]. Zu diesen Prinzipien zählen etwa das Rechtsstaats- und das Demokratieprinzip [8]. Einen Verstoß gegen solche Grundsätze wird man aber den betrieblichen Sondervertretungen schwerlich nachsagen können. Dagegen führt eine mögliche Kollision mit arbeitsrechtlichen Vorschriften nicht zu einer automatischen Beschränkung der Vereinigungsfreiheit nach Art 9 II Alt. 2.

Übrig bleibt noch die Alternative des Art 9 II, die ein mögliches Zuwiderlaufen gegen die Strafgesetze als Verbotsgrund benennt. Ein solches Strafgesetz ist jede allgemein geltende Strafnorm, die sich nicht direkt gegen die Vereinigungsfreiheit selbst richtet [9]. Bloße Verbotsnormen wie das

---

6 BVerfGE 6, 38 / Maunz - Dürig - Herzog Art 9 Rdn 71 / v. Münch BK Art 9 Rdn 67 / Hamann - Lenz Art 9 Anm. B4 / Füßlein S. 436 f / Beuthien SAE 76, 138 / Hesse § 12 I 8 b / Stein § 11 III (S. 133) / Scholz, Grundrecht S. 64

7 BVerfGE 6, 38

8 Maunz - Dürig - Herzog Art 9 Rdn 71

9 Maunz - Dürig - Herzog Art 9 Rdn 70 / Hamann - Lenz Art 9 Anm. B3 / v. Münch BK Art 9 Rdn 61 / v. Mangoldt - Klein Art 9 Anm. IV 3.

Verbot, die gesetzlichen Betriebsvertretungen zu behindern, in § 78 BetrVG und § 8 PersVG, sind noch keine Strafgesetze. Wohl aber ist die konkrete Strafandrohung für die Behinderung der Betriebsratstätigkeit in § 119 1 Nr. 2 BetrVG ein Strafgesetz. Für den Bereich der Personalvertretung fehlt dagegen eine solche konkrete Strafvorschrift. Eine Behinderung des Personalrats löst für die Mitglieder des öffentlichen Dienstes lediglich disziplinarrechtliche Folgen aus. Da die Disziplinargesetze aber praktisch als Generalklauseln jeden Verstoß gegen Dienstpflichten erfassen, reichen sie viel weiter als die konkret gefaßten Tatbestände der normalen Strafgesetze. Sie erfassen nicht nur strafwürdiges, sondern schon bloß pflichtwidriges Verhalten. Wegen dieses grundlegenden Unterschieds wird man die Disziplinarvorschriften nicht als Strafgesetze ansehen können. Daher entfällt für den Bereich des PersVG eine einschränkende Strafvorschrift im Sinne von Art 9 II GG.

Dagegen besteht im Bereich der Betriebsverfassung mit § 119 I Nr. 2 BetrVG ein konkretes und für jedermann geltendes Strafgesetz, das die Vereinigungsfreiheit einschränkt. Es ist also zu prüfen, ob der Zweck oder die Tätigkeit einer betrieblichen Vereinigung dem Behinderungsverbot des Betriebsrats zuwiderläuft. Dabei ist es in erster Linie schon zweifelhaft, ob die Tätigkeit einer betrieblichen Sondervertretung überhaupt eine Störung darstellt. Auf dieses schwierige Problem braucht aber an dieser Stelle noch nicht eingegangen zu werden [10]. Denn, auch ohne diese Frage zu entscheiden, kann gesagt werden, daß jedenfalls der erforderliche Verschuldernmaßstab in aller Regel nicht vorliegen wird. Gemäß § 15 StGB sind nämlich nur vorsätzliche Behinderungen des Betriebsrats unter Strafe gestellt. Fahrlässig verursachte Störungen reichen also nicht aus, um dieser Arbeitnehmervereinigung den Schutz des Art 9 I zu entziehen.

Der Zweck einer betrieblichen Sondervertretung besteht aber im Regelfall in der Interessenvertretung für seine Mitglieder und nicht in einer vor-

---

10 Siehe dazu ausführlich S. 158 ff

sätzlichen Störung der gesetzlichen Betriebsvertretung, so daß ein strafgesetzwidriger Zweck ausscheidet. Eine strafbare Tätigkeit dagegen ist nur dann Verbotsgrund, wenn sie den Charakter der Vereinstätigkeit prägt [11]. Dafür kann ein gelegentlicher Gesetzesverstoß nicht ausreichen, sondern die Vereinigung müßte die gesetzliche Betriebsvertretung dauernd vorsätzlich stören, andernfalls würde dies nicht "ihren Charakter prägen". Das kann von einer normalen betrieblichen Arbeitnehmervereinigung nicht gesagt werden, auch wenn es gelegentlich zu Reibereien mit dem Betriebsrat kommen sollte. Aus der genannten Strafvorschrift ergeben sich mithin in der Regel keine Schranken für die Gründungsfreiheit eines betrieblichen Arbeitnehmerzusammenschlusses.

Lediglich für die Betätigungsfreiheit der Vereinigung ist § 119 BetrVG zu beachten. Die Vereinigung darf nur auf solchen Gebieten tätig werden, auf denen auch der einzelne tätig werden darf. Art 9 I wehrt keine Beschränkungen ab, die den einzelnen in gleichem Maße treffen wie die Vereinigung [12]. Insoweit ergeben sich für die Vereinigung aus Art 9 I keine Sonderrechte. Daher ist es auch Arbeitnehmervereinigungen verboten, die gesetzliche Betriebsvertretung bei ihrer Tätigkeit zu behindern, soweit das gesetzliche Störungsverbot reicht. Ihr Existenzrecht wird jedoch dadurch nicht angetastet. Nur in dem Ausnahmefall, daß sie die gesetzliche Betriebsvertretung dauernd vorsätzlich stört, schlägt die Beschränkung der Betätigungsfreiheit in eine Beschränkung der Gründungsfreiheit um. Dann steht die Vereinigung nicht mehr unter dem Schutz des Art 9 I und kann gemäß § 3 Vereinsgesetz verboten werden.

Für den hier zu untersuchenden Regelfall der betrieblichen Sondervertretung trifft jedoch keiner der Verbotsgründe des Art 9 II GG zu, so daß die Vereinigungsfreiheit durch diese Vorschrift praktisch nicht beschränkt wird.

---

11 Maunz - Dürig - Herzog Art 9 Rdn 69
12 Maunz - Dürig - Herzog Art 9 Rdn 48

Zu klären bleibt, ob sich aus anderen Gründen eine Einschränkung der Vereinigungsfreiheit ergibt. Dies könnte anzunehmen sein, wenn man den Schrankenvorbehalt des Art 2 I GG als allgemeine Beschränkung für alle Freiheitsgrundrecht ansehen würde. Das wird in der Tat vertreten [13]. Dann kämen das BetrVG und das PersVG als Schranken der Vereinigungsfreiheit in Betracht, da diese Gesetze Bestandteile der verfassungsmäßigen Rechtsordnung sind. Nach überwiegender Ansicht sind die übrigen Freiheitsrechte aber nicht bloße Konkretisierungen des allgemeinen Freiheitsrechts in Art 2 I, was eine Übertragung der Schranken logisch erscheinen ließe, sondern sie sind selbständige spezielle Freiheitsgewährleistungen mit eigenständigem Schutzbereich, so daß eine Übertragung des Schrankenvorbehalts nicht in Betracht kommt [14]. Die Gegenansicht würde die speziellen Freiheitsrechte weitgehend entwerten und zur beinahe freien Disposition des Gesetzgebers stellen. Ihre detaillierten speziellen Schrankenvorbehalte würden wegen der Weite dieser generellen Schranken ihren Sinn verlieren. Damit wäre der Schutzbereich der speziellen Freiheitsrechte in unvertretbarem Maße aufgehoben. Aus diesem Grunde ist mit der überwiegenden Meinung eine Ausdehnung des Schrankenvorbehalts des Art 2 I auf die speziellen Freiheitsrechte abzulehnen [15]. Die Schranken des Art 2 I gelten für die Vereinigung nur auf der Stufe der Betätigungsfreiheit, wo sie nicht mehr tun darf als der einzelne auch. Statt einer pauschalen Übertragung so weitgehender Schranken ist eine differenzierte Betrachtung geboten. Es liegt auf der Hand, daß die Grundrechte nicht schrankenlos gewährleistet sein können. Die Einschränkungen dürfen aber nur so weit reichen, wie dies zum Schutz anderer vom Grundgesetz geschützter Rechtsgüter erforderlich ist. Daher unterliegen alle Grundrechte und damit auch die Vereinigungsfreiheit bestimmten imma-

---

13 v. Mangoldt - Klein Art 9 Anm. IV 2 / Ballerstedt DöD 1952, 161 / ähnlich auch v. Münch BK Art 9 Rdn 90

14 BVerfGE 30, 192 / v. Pollern Jus 77, 646 / Schwendy S. 101 ff / ähnlich: Maunz § 14 III 1

15 BVerfGE 30, 192 / v. Pollern Jus 77, 646 / Scholz, Grundr., S. 62 u. Koalitionsfreiheit S. 325 / Schwendy S. 104

nenten Schranken [16]. Das sind im wesentlichen die Grundrechte Dritter und gewisse grundlegende Verfassungsprinzipien [17]. Ein solches Verfassungsprinzip, das als immanente Grundrechtsschranke wirken kann, ist auch das Sozialstaatsprinzip [18]. Das BetrVG [19] und auch das PersVG [20] werden allgemein als Ausprägungen des Sozialstaatsprinzips angesehen. Daher wäre es denkbar, daß sich aus diesem Prinzip auf dem Wege über das BetrVG und das PersVG immanente Schranken für die Vereinigungsfreiheit von Arbeitnehmern im Betrieb ergäben.

Das Sozialstaatsprinzip enthält jedoch keine konkreten Gebote oder Verbote, sondern ist mehr eine die Staatsgewalt bindende Leitlinie [21]. Seine konkrete Ausgestaltung obliegt dem Gesetzgeber, der dabei einen nicht unerheblichen Spielraum für seine Entscheidungen hat [22]. Daher können nicht alle Vorschriften der ausführenden Gesetze, sondern nur die von sozialen Gerechtigkeitserwägungen geforderten Grundprinzipien dieser Gesetze vom Sozialstaatsprinzip garantiert werden. Aus diesem Grund gewährleistet das Sozialstaatsprinzip auch nur den Kern der Betriebsverfassung [23]. Zu diesem gewährleisteten Kern wäre etwa zu zählen, daß es im Betrieb eine funktionierende gesetzliche Betriebsvertretung der Arbeitnehmer geben muß, die die Interessen der Arbeitnehmer vertritt und die zur Erfüllung ihres sozialen Schutzauftrags ein Mindestmaß an nicht völlig unbedeutenden Mitwirkungsrechten haben muß [24]. Wie diese Ver-

---

16 BVerfGE 28, 261 / v. Münch in BK Art 9 Rdn 54 / Leibholz - Rink Art 9 Anm. 1 / Scholz, Koalitionsfreiheit S. 65 / v. Pollern Jus 77, 647 f

17 BVerfGE 28, 261 / v. Pollern Jus 77, 647 f / Schwendy S. 110

18 Larenz, Methodenlehre S. 331 / Schwendy S. 110

19 BAG SAE 77, 81 / Dietz - Richardi vor § 1 Rdn 3 / Hueck - Nipperdey II Hbd 1, § 3 (S. 45 ff) / Nikisch I § 5 II (S. 37) / Neumann - Deusberg S. 76 f / Hesse § 6 II 3 b / Olbersdorf AuR 55, 138

20 Fischer - Goeres § 1 Rdn 6 / Tietze S. 80

21 Maunz - Dürig - Herzog Art 9 Rdn 153

22 BVerfGE 1, 105 / Leibholz - Rink Art 20 Rdn 12

23 So ausdrücklich Hesse § 6 II 3b

24 Ähnlich: Hueck - Nipperdey II Hb 1, § 3 (S. 45 - 47)

tretung organisiert ist und mit welchen Rechten sie konkret ausgestattet wird, zählt allerdings nicht mehr zum Kern, sondern zum Ermessensspielraum des Gesetzgebers.

Von den betrieblichen Sondervertretungen kann nicht allgemein behauptet werden, daß sie diesen Kernbereich berühren. Es läßt sich wirklich nicht sagen, daß sie allein durch ihre Existenz die Funktionsfähigkeit oder gar die Existenz der gesetzlichen Betriebsvertretung gefährden. Weder deren Bestehen noch die Ausübung ihrer gesetzlichen Befugnisse wird durch das bloße Vorhandensein eines Arbeitnehmerzusammenschlusses im Betrieb angetastet. Und nur um deren Bestand geht es zunächst. Denn, wie oben ausgeführt [25], muß sich eine solche Vereinigung bei ihrer Betätigung Einschränkungen gefallen lassen, die später noch im einzelnen zu untersuchen sein werden. Daher ergibt sich aus dem Sozialstaatsprinzip im vorliegenden Zusammenhang keine immanente Schranke für die Vereinigungsfreiheit.

Dieses Ergebnis entspricht auch der Ansicht, daß sich wegen der Weite des Sozialstaatsprinzips nur in extremen Ausnahmefällen daraus eine Grundrechtsbeschränkung ergeben kann [26]. Mithin scheidet auch eine Begrenzung der Vereinigungsfreiheit durch immanente Schranken aus.

Als Zwischenergebnis ist daher festzuhalten, daß auf Dauer angelegte betriebliche Vertretungen deutscher Arbeitnehmer unter dem Schutz des Art 9 I GG stehen. Dies ist für bestimmte Arten von Sondervertretungen, nämlich die betrieblichen Sport- und Geselligkeitsvereine [27] und die Sprecherausschüsse der Leitenden Angestellten [28], bereits weitgehend anerkannt. Daraus ergibt sich für den Gesetzgeber die Verpflichtung, keine Gesetze zu erlassen, die die Bildung solcher Vereinigungen ohne zwingenden Grund ausschließen. Andernfalls würde er Art 9 I GG verletzen.

---

25 Siehe S. 27

26 Maunz - Dürig - Herzog Art 20 Rdn 192 / ähnlich: BAG SAE 77, 81

27 LAG - Frankfurt DB 74, 290

28 Fitting - Auffahrt - Kaiser § 5 Rdn 30 / LAG - Bayern BB 73, 1115 / ArbG Köln DB 73, 725 / Beuthien SAE 76, 138 / Boldt AG 74, 241 / Meilicke DB 75, 2228 / Bausch S. 124 / Nozar S. 191 f / Keller S. 35 / Steffens S. 106 ff / Säcker BB 72, 1199 / Föhr BB 75, 141

3. Es erhebt sich nunmehr die Frage, welche Konsequenzen es für die Auslegung des BetrVG und des PersVG hat, daß die Sondervertretungen von Art 9 I GG geschützt werden.

Aus der rechtsstaatlichen Verpflichtung des Gesetzgebers, keine verfassungswidrigen Gesetze zu erlassen und alle Gesetze vor ihrem Erlaß auf ihre Verfassungsmäßigkeit hin zu überprüfen, ergibt sich die Vermutung, daß das verabschiedete Gesetz verfassungsgemäß ist [29].

Läßt eine Norm mehrere Auslegungsmöglichkeiten zu, von denen die eine verfassungswidrig und die andere verfassungsgemäß wäre, so ergibt sich aus dieser Vermutung, daß die verfassungsmäßige Deutung dem Willen des Gesetzgebers entspricht und deshalb die einzig zulässige Auslegung darstellt [30]. Dies ergibt sich auch aus dem Grundsatz der Rechtssicherheit, da andernfalls aus dem Verfassungsverstoß die Nichtigkeit der Norm folgen würde. Eine solche Konsequenz sollte aber im Interesse der Rechtssicherheit möglichst vermieden werden [31]. Weiterhin sind die Gerichte bei der Rechtsanwendung nach Art 1 III GG unmittelbar an die Grundrechte gebunden und haben diese daher bei der Auslegung der Gesetze zu beachten [32].

Aus diesen Gründen ist das Prinzip der verfassungskonformen Auslegung bei der Norminterpretation heranzuziehen. Von verschiedenen Auslegungsmöglichkeiten einer Norm ist derjenigen Deutung der Vorzug zu geben, die der Wertentscheidung der Verfassung entspricht [33].

Gewiß muß auch verfassungskonforme Auslegung immer Auslegung bleiben. Es darf nicht in eine Norm etwas hineininterpretiert werden, was sie nicht enthält. Das wäre keine Auslegung mehr, sondern eine Gesetzesänderung. Daher ergeben sich dort Grenzen für eine verfassungskonforme

---

29 Eckhard S. 40

30 BVerfGE 2, 282 (266 ff) / Eckhard S. 38 f

31 Eckhard S. 41

32 BVerfGE 2, 336 ff (340)

33 Absolut herrschende Meinung: BVerfG in ständiger Rspr seit E 2, 282 bis E 35, 280 und 36, 271 / BAG SAE 77, 81 / Maunz - Dürig - Herzog Art 20 Rdn 67 / Leibholz - Rink Einf. Anm. 4 / Larenz, Methodenlehre S. 329 f / Eckhard S. 42 u. 71

Auslegung, wo eine verfassungsgemäße Deutung nicht mehr mit dem Wortlaut oder dem Zweck des Gesetzes vereinbar ist [34]. Dann ist das Gesetz nichtig. Zu den Normen, die verfassungskonform auszulegen sind, gehören in den aufgezeigten Grenzen auch das BetrVG [35] und das PersVG, und zu den Verfassungsprinzipien, die solcherart eine Auslegungsrichtlinie bilden, gehört auch das Grundrecht des Art 9 GG [36].

Daraus folgt, daß das BetrVG und das PersVG an Stellen verschiedener Deutungsmöglichkeiten so auszulegen sind, daß das Grundrecht der Vereinigungsfreiheit nicht verletzt wird. Dabei wird der Schutz des Art 9 I bei solchen Normen relevant, die die Gründungsfreiheit und die Betätigungsfreiheit betrieblicher Vereinigungen betreffen. Bei letzteren allerdings in geringerem Maße, da der Schutz der Betätigung nicht so weit geht wie der der Gründung.

Bei der Auslegung dieser Normen muß allerdings auch beachtet werden, daß der Kern der Betriebsverfassung vom Sozialstaatsprinzip geschützt wird [37]. Dieses Prinzip ist ebenfalls zur Auslegung der einfachen Gesetze heranzuziehen [38]. Eine verfassungskonforme Auslegung des BetrVG und des PersVG kann sich somit nicht einseitig an der Vereinigungsfreiheit orientieren. Vielmehr ist zu prüfen, ob nicht bei der konkreten Auslegungsfrage die Vereinigungsfreiheit mit dem Sozialstaatsprinzip kollidiert. Durch die einseitige Auslegung zugunsten der Vereinigungsfreiheit darf nicht der vom Sozialstaatsprinzip geschützte Kern der Betriebsverfassung in Frage gestellt werden. Denn wie auch immer man eine solche Kollision von Verfassungsgütern lösen will, so besteht doch weitgehend Einigkeit darüber, daß keines der beiden Güter völlig verdrängt werden darf [39]. Selbst wenn eines von ihnen zurückweichen muß, muß sein Grund-

---

34 BVerfGE 4, 41; 8, 41
35 So für das BetrVG ausdrücklich: BVerfGE 7, 120 ff / BAG SAE 77, 81
36 Larenz - Methodenlehre, S. 329
37 Siehe S. 29
38 BVerfGE 1, 105 / BAG SAE 77, 81 / Maunz - Dürig - Herzog Art 20 Rdn 174 / v. Mangoldt - Klein Art 20 Anm. VII 2b / Hamann - Lenz Art 20 Anm. B 3a
39 BVerfGE 28, 261 / Hesse § 2 III 2c, bb

wertgehalt in jedem Falle respektiert werden [40].
Daher muß bei der verfassungskonformen Auslegung immer darauf geachtet werden, daß die Funktionsfähigkeit der gesetzlichen Betriebsvertretung erhalten bleibt. Diese Grenze darf nicht überschritten werden. Außerhalb dieses vom Sozialstaatsprinzip gewährleisteten Kernbereichs kommt dagegen der Schutz des Art 9 I bei der Normauslegung voll zur Geltung.

---

40 BVerfGE 28, 261

C EINWÄNDE AUS DEM BetrVG GEGEN DIE GRUNDSÄTZLICHE ZULÄSSIGKEIT VON SONDERVERTRETUNGEN

Im folgenden soll geprüft werden, ob sich aus dem BetrVG Hindernisse für die Errichtung von betrieblichen Sondervertretungen ergeben. Dabei soll auch der verfassungsrechtliche Schutz dieser Vertretungen beachtet werden.

I Rechtsnatur des BetrVG, des Betriebsrats und der Belegschaft

Zunächst soll untersucht werden, ob sich aus der Rechtsnatur des BetrVG sowie aus der Eigenart des Betriebsrats und der Belegschaft Argumente gegen die Zulässigkeit von Sondervertretungen ergeben.

1. Verschiedentlich ist der vermeintlich öffentlich-rechtliche Charakter des BetrVG als Begründung für die zwingende Natur aller in ihm getroffenen Regelungen genannt worden, da öffentlich-rechtliche Vorschriften in der Regel zwingend seien [1].
Während der Geltung des Betriebsrätegesetzes von 1920 war der Ausgangspunkt dieser Ansicht, nämlich daß die Betriebsverfassung öffentliches Recht sei, weit verbreitet. Seit Erlaß des BetrVG 1952 wurde dies jedoch nur noch vereinzelt vertreten [2] und muß als weitgehend überwunden angesehen werden. Nach heute weitaus überwiegender Meinung ist der Bereich der Betriebsverfassung dem Privatrecht zuzuordnen, da kein Träger hoheitlicher Gewalt beteiligt ist [3].
Aber selbst wenn man der Mindermeinung folgt und obendrein aus der öffentlich-rechtlichen Natur des Gesetzes auf den zwingenden Charakter

---

1 So argumentierend: Fabricius ZfgesStW 111, 357
2 Molitor, Herschel-Festschrift S. 118 f
3 So: Hueck - Nipperdey II Hbd 2, § 52, S. 1095 ff / Nikisch III § 1, S. 20 f / Zöllner § 44 III / Dietz - Richardi § 1 Rdn 25 / Fitting - Auffahrt - Kaiser § 1 Rdn 48 / Brecht § 1 Rdn 4

aller seiner Vorschriften schließt, so ergibt sich daraus allenfalls, daß die Regelungen des BetrVG nicht abgeändert werden können. Hinweise darauf, in welchem Umfang das Gesetz abschließend ist und ob dadurch anderweitige betriebliche Vertretungen vollkommen ausgeschlossen sind, ergeben sich daraus nicht. Somit lassen sich aus der Rechtsnatur des BetrVG keine Aufschlüsse über Zulässigkeit oder Unzulässigkeit von Sondervertretungen gewinnen.

2. Bezüglich der Rechtsnatur des Betriebsrats ist zu prüfen, ob sich aus irgendeiner der dazu vertretenen Auffassungen die Folgerung ziehen läßt, daß ausschließlich der Betriebsrat die Arbeitnehmer vertritt und daß eine anderweitige Vertretung ausgeschlossen ist.
Das rechtliche Verhältnis zwischen Arbeitnehmerschaft und Betriebsrat wird noch heute sehr kontrovers erörtert und kann daher noch nicht als geklärt betrachtet werden. Dies führt nicht selten zu ausweichend umschreibenden Formulierungen ohne eigentlichen Aussagewert oder auch zu einem ausdrücklichen Offenlassen dieser Frage [4]. Die am häufigsten vertretenen Standpunkte sind, daß der Betriebsrat Repräsentant [5], Organ [6] oder gesetzlicher Vertreter [7] der Belegschaft sei, wobei auch Begriffsverbindungen (zB: Repräsentationsorgan [8]) vorkommen. Der dem Staatsrecht entlehnte Begriff der Repräsentation sagt nichts darüber aus, ob der Betriebsrat die einzige Vertretung sein muß. Auch die Repräsentation aller Staatsbürger durch das Parlament hindert diese nicht daran, sich zusätzlich etwa durch besondere Interessengruppen vertreten zu lassen.

---

4 Siehe die Darstellungen bei: Brecht § 1 Rdn 11 / Zöllner § 45 III
5 Hueck - Nipperdey II Hbd 2, § 52, S. 1091 f / Dietz - Richardi § 1 Rdn 19 / Kraft GK § 1 Rdn 32 / Gester S. 127 ff / Gramm AR Blattei - Betriebsverfassung VII A IV / Mikschiczek S. 40 / Niederalt S. 106 f
6 Thiele GK Einl Rdn 80 u. 83 / Frey RdA 60, 94
7 Schaub § 220 I 1
8 Fitting - Auffahrt - Kaiser § 1 Rdn 32 f / Galperin - Löwisch vor § 1 Rdn 52

Ebenso verhält es sich mit dem Begriff des Organs. Wenn eine Gesellschaft durch ihre Organe vertreten wird, so können sich die einzelnen Gesellschafter trotzdem jederzeit durch einen Vertreter wirksam vertreten lassen.
Auch bei einem gesetzlichen Vertreter ist eine zusätzliche Vertretung nicht undenkbar, da mehrfache Vertretung derselben Person von unserer Rechtsordnung durchaus anerkannt wird. Daß dies beim gesetzlichen Vertreter in der Regel nicht vorkommt, hängt lediglich damit zusammen, daß die solcherart Vertretenen regelmäßig in der Geschäftsfähigkeit beschränkt sind, was aber bei der Arbeitnehmerschaft eines Betriebs nicht der Fall ist.
Aus diesen Überlegungen ergibt sich, daß aus der Rechtsnatur des Betriebsrats kein Argument gegen die Zulässigkeit einer weiteren Arbeitnehmervertretung abgeleitet werden kann.

3. Gleiches gilt auch für die Rechtsnatur der Belegschaft. Die Ansichten hierzu reichen vom Verband im Rechtssinne [9] über verschiedene Zwischenabstufungen bis zur bloßen tatsächlichen Gemeinschaft [10]. Jedoch ergibt sich aus keiner dieser Auffassungen ein Hinderungsgrund dafür, daß ein Mitglied einer Vereinigung in der Regel nicht gleichzeitig auch Mitglied einer anderen Vereinigung sein kann.

II Organisationsnormen des BetrVG sind zwingend

Nach allgemeiner Meinung sind die Organisationsnormen des BetrVG zwingend [1] und können auch durch Tarifvertrag nicht abgeändert wer-

---

9 Galperin - Löwisch vor § 1 Rdn 36 / Hueck - Nipperdey II Hb 2, § 52 (S. 1089 ff)

10 Dietz - Richardi § 1 Rdn 5 u. 12

1 Amtl. Begründung in BT-Drucksache VI Nr. 1786 zu § 3 (S. 36) / Ausschußbericht zu BT-Drucksache VI Nr. 2729 zu § 3 (S. 19) / BAG DB 73, 1255 und AP Nr. 9 zu § 5 BetrVG, III b / LAG - Hamm EzA Nr. 5 zu § 5 BetrVG (S. 38) / Dietz - Richardi § 3 Rdn 1 / Galperin -

den [2]. Anderenfalls wäre die Ausnahmeregelung in § 3 unverständlich, die ein Abweichen von der Organisation des BetrVG gestattet. Dieser zwingende Charakter der Organisationsnormen wird häufig als Argument gegen die Zulässigkeit von Sondervertretungen insbesondere von Sprecherausschüssen angeführt [3].

Der Begriff Organisationsnorm wird dabei in einem engen Sinne verstanden. Darunter fallen nur Vorschriften über Wahl und Organisation der betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungen [4]. Der These vom zwingenden Charakter dieser Vorschriften ist zuzustimmen. Der Gesetzgeber hat die von ihm der Arbeitnehmerschaft zuerkannten Mitbestimmungsrechte nicht in die Hände irgendwelcher Gruppierungen legen wollen. Dadurch, daß er detaillierte Vorschriften über die Organe schafft, die die Mitbestimmungsrechte entweder selbst ausüben oder andere bei der Ausübung unterstützen sollen, bringt er zum Ausdruck, daß diese Befugnisse nur den gemäß diesen Vorschriften zustande gekommenen und arbeitenden Organen zukommen sollen. Nur solche Vertretungen bieten die Gewähr dafür, daß die mit der Amtsführung verbundene Machtausübung unter demokratischer Kontrolle durch die Arbeitnehmerschaft und unter juristi-

---

Löwisch vor § 1 Rdn 24 / Fitting - Auffahrt - Kaiser § 1 Rdn 45 / Thiele GK Einl. Rdn 111 / Kraft GK § 1 Rdn 36 / Erdmann - Jürging - Kammann § 1 Rdn 1 / Gnade - Kehrmann - Schneider § 5 Rdn 8 / Stege - Weinspach Anm. 3. 6 / Frauenkron § 3 Rdn 1 / Brecht § 3 Rdn 2 / Wiedemann - Stumpf § 1 Rdn 61 / Hueck - Nipperdey II Hbd 1, § 15 (S. 295) /Nikisch III § 111 (S. 352) / Schaub § 216 I 1 / Neumann - Duesberg S. 261 / Huber II § 99 (S. 540) / Galperin RdA 77, 229 / Buchner AR-Blattei, Tarifvertrag VA III 2a, aa / Rüthers S. 40 / Mayer-Maly AfP 69, 881 / Zachert BB 76, 519 / anders nur: Ney S. 107

2 BAG DB 73, 1255 / LAG - Frankfurt DB 74, 291 / Huber II § 99 (S. 540) / Wiedemann - Stumpf Einl. Rdn 165 / Galperin AfP 71, 54 / Feichtinger S. 92

3 Gegen Sprecherausschüsse: LAG - Hamm EzA Nr. 5 zu § 5 BetrVG / Falkenberg DB 72, 775 / und gegen die Beteiligung von Nichtleitenden Angestellten an Sprecherausschüssen: Bulla NJW 75, 1944

4 Fitting - Auffahrt - Kaiser § 1 Rdn 45 / Erdmann - Jürging - Kammann § 1 Rdn 1 / Hueck - Nipperdey II Hbd 1 § 15 (S. 295) / Ritzer S. 52

scher Kontrolle durch die Arbeitsgerichte steht. Diese Kontrollen können am ehesten einen etwaigen Machtmißbrauch verhindern. Daher fügt sich der zwingende Charakter der Organisationsnormen in den gesamten Sinnzusammenhang des BetrVG ein.

Diese Organisationsnormen betreffen aber lediglich die im BetrVG selbst geregelten Vertretungen. Ihre Organisation darf mit Ausnahme im Falle des § 3 BetrVG nicht anders geregelt werden, als im Gesetz geschehen ist. Mehr bedeutet der zwingende Charakter dieser Organisationsnormen nicht [5]. Daraus folgt aber nicht notwendig, daß auch außerhalb der Betriebsverfassung stehende betriebliche Vertretungen davon betroffen werden [6]. Vereinbarungen über solche Vertretungen haben mit der Organisation der bestehenden betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungen so lange nichts zu tun, als nicht dadurch die Wahl oder Zusammensetzung des Betriebsrats oder einer anderen betriebsverfassungsrechtlichen Vertretung abweichend geregelt werden soll. Dies ist aber in der Regel nicht der Fall. Vielmehr läßt die Errichtung einer Sondervertretung die Organisation der bestehenden betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungen normalerweise unberührt. Daher liegt kein Verstoß gegen den zwingenden Charakter der Organisationsnormen des BetrVG vor, so daß daraus auch nicht die Unzulässigkeit von Sondervertretungen gefolgert werden kann.

III Organisationsnormen des BetrVG sind abschließend

Die Organisationsnormen des BetrVG werden nicht nur als zwingend, sondern auch als abschließend angesehen [1]. Dies wird ebenfalls als Argument

---

5 Ähnlich: Fitting - Auffahrt - Kaiser § 3 Rdn 1 und Schwerdtner JR 72, 360, die davon sprechen, daß "die Bestimmungen des BetrVG über die in ihm geregelten Vertretungen zwingend seien".

6 Beuthien SAE 76, 139 Nr. 6

1 Dietz - Richardi § 2 Rdn 79 u. 81 / Gnade - Kehrmann - Schneider § 5 Rdn 8 / Wiedemann - Stumpf § 1 Rdn 61 / Schneider, Quelle 75, 311

gegen die Zulässigkeit von betrieblichen Sondervertretungen, insbesondere der Sprecherausschüsse herangezogen [2].

Auch hier muß jedoch darauf hingewiesen werden, daß solche Organisationsnormen nur die gesetzlich geregelten betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungen betreffen. Aus der Tatsache, daß ihre Organisation abschließend geregelt ist, folgt zunächst nur, daß die organisatorischen Regelungen über sie weder geändert noch erweitert werden dürfen.

So sind dadurch etwa zusätzliche Regelungen über die Wahl oder die Geschäftsführung des Betriebsrats ausgeschlossen. Allenfalls ließe sich wegen des abschließenden Charakters der Organisationsnormen noch erwägen, ob nicht auch zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen ausgeschlossen seien, da diese auf das betriebsverfassungsrechtliche Gesamtorganisationsbild des Betriebs einwirken [3].

Dagegen sagt der Grundsatz vom abschließenden Charakter der betriebsverfassungsrechtlichen Organisationsnormen nichts über Vertretungen außerhalb der Betriebsverfassung aus, da diese von den bestehenden Organisationsnormen nicht betroffen werden.

Die Frage, ob Sondervertretungen zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen sind, wird an anderer Stelle [4] noch erörtert werden. Dem soll hier nicht vorgegriffen werden. Denn auch ohne Entscheidung dieser Frage kann schon hier festgestellt werden, daß die Sondervertretungen jedenfalls dann nicht durch die abschließenden Organisationsnormen des BetrVG ausgeschlossen werden, wenn es sich bei ihnen um nichtbetriebsverfassungsrechtliche Vertretungen handelt.

---

2 Gnade - Kehrmann - Schneider aaO / Schneider aaO

3 Siehe dazu S. 58 ff

4 Siehe S. 82 f

IV Der Gesamtcharakter der Regelung des BetrVG

Mitunter wird behauptet, daß das BetrVG nicht nur die betriebsverfassungsrechtlichen Organe, sondern auch die Betriebe und damit ihre Arbeitnehmerschaft zwingend organisiert [1]. Daraus wird der Schluß gezogen, daß für eine irgendwie geartete anderweitige Organisationsform der Arbeitnehmer im Betrieb kein Raum mehr sei, da sie bereits vom Gesetz her in ganz bestimmter Weise organisiert seien. Dabei wird das BetrVG nicht nur für die gesetzlich geregelten betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungen, sondern auch für alle anderen betrieblichen Vertretungsformen der Arbeitnehmer als abschließende Organisation verstanden. Diese Behauptung geht viel weiter, als wenn lediglich die Organisationsnormen des BetrVG als abschließend bezeichnet werden.
Zur Begründung dieser Auffassung wird neben bestimmten Einzelregelungen des BetrVG auch der Gesamtcharakter des Gesetzes selbst angeführt. Auf die Einzelargumente soll in den folgenden Abschnitten eingegangen werden. Hier soll nur erörtert werden, ob sich schon aus der Gesamtregelung der Betriebsverfassung ergibt, daß die betriebliche Organisation der Arbeitnehmerschaft in jeder Beziehung abschließend und daher anderweitige Vertretungen unzulässig sind.
Dies wird in der Tat vertreten und als Argument gegen die Zulässigkeit der erwähnten Sondervertretungen im allgemeinen [2] oder einzelner von ihnen [3] angeführt.

Bei ihrer Argumentation berufen sich die Vertreter dieser Ansicht ausdrücklich auf die Lehre von Nikisch [4], der das BetrVG insgesamt als zwingendes Organisationsgesetz ansieht [5], oder die ähnliche Formulie-

---

1 Siehe die in den Fn 2, 3, 5 und 6 Genannten.
2 Nozar S. 193
3 Weber NJW 73, 1956 gegen Redaktionsvertretungen
4 Nozar und Weber aaO
5 Nikisch III § 111 V2 (S. 352) und RdA 64, 307 / im Grundsatz ebenfalls zustimmend, wenn auch in den Folgerungen differenzierend: Thiele GK Einl. Rdn 112

rung bei Siebert, der das BetrVG als verbindliche Festlegung der Sozialstruktur der Betriebe betrachtet [6]. In der Tat könnte man die Formulierung bei Nikisch [7] : "Das Gesetz organisiert nicht nur die Betriebsräte, es organisiert vor allem und in erster Linie die Betriebe ..." isoliert gesehen so verstehen, daß anderweitige Arbeitnehmervertretungen ausgeschlossen sein sollen. Allerdings ergibt sich aus dem Textzusammenhang als Ganzes und auch aus dem zweiten Teil des zitierten Satzes, der lautet: "... indem es ihnen eine Verfassung gibt, durch welche die Alleinherrschaft des Arbeitgebers durch Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrates beschränkt wird", daß Nikisch unter "Organisation der Betriebe" etwas ganz anderes versteht,als die ihn zitierenden Autoren daraus herauslesen wollen. Er versteht darunter die Festlegung der Einwirkungsmöglichkeiten der Betriebsräte auf die Betriebsstruktur. Dies betrifft aber nur die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte. Er folgert daher aus seinen Ausführungen, daß die Regelungen über die Mitbestimmungsrechte ebenfalls zu den zwingenden Organisationsnormen des BetrVG zählen und daher nicht erweitert werden könnten. Er betrachtet also nicht nur die speziellen Regelungen über die Errichtung und Zusammensetzung der betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungen als Organisationsnormen, sondern auch die Regelungen über ihre Tätigkeit. Von seinem Standpunkt aus ist daher praktisch das gesamte BetrVG Organisationsregelung. Diese im einzelnen heftig bestrittene [8] Lehre, die sich nur damit beschäftigt, ob auch die Mitbestimmungsregelungen zu den Organisationsnormen zählen, hat nichts mit der Frage zu tun, ob noch anderweitige Arbeitnehmervertretungen außerhalb der Betriebsverfassung zulässig sind. Auch Seibert [9] bezieht die verbindliche Festlegung der betrieblichen Sozialstruktur nur darauf, daß die betrieblichen Mitbestimmungsrechte nicht erwei-

---

6 Siebert RdA 1959, 172 / zustimmend: Galperin DB 66, 623
7 Nikisch aaO, S. 352
8 Schwendy S. 121 / Ritzer S. 51 ff / anklingend auch bei Hueck - Nipperdey II Hbd 1, S. 1084 f
9 Siebert aaO

tert werden können. Seine Ausführungen müssen daher ebenso verstanden werden wie die von Nikisch. Auch hieraus ergibt sich keine Stütze für die eingangs erwähnte Ansicht. Die gegenteilige Auffassung beruht auf der falschen Interpretation eines aus dem Zusammenhang gerissenen Satzteils.

Daher muß festgestellt werden, daß die Vertreter dieser Ansicht eine stichhaltige Begründung für ihre Ausführungen schuldig bleiben. Was übrig bleibt, ist die unbewiesene Behauptung, daß das BetrVG so zu interpretieren sei, daß es die betriebliche Arbeitnehmerschaft umfassend organisieren und jede anderweitige Arbeitnehmervertretung ausschließen wolle.

Mit demselben Recht kann aber auch das Gegenteil behauptet werden. Das BetrVG ist nicht nur Organisationsgesetz, sondern auch Schutzgesetz zugunsten der Arbeitnehmer [10].

Die Organisation der Betriebsvertretung ist nicht Selbstzweck, sondern es liegt nahe, sie als Zwischenziel zu betrachten, um das Endziel, nämlich den Schutz der Arbeitnehmer, zu erreichen. Das Zwischenziel dürfte dann aber auch den Endzweck nicht gefährden. Dies ist die gedankliche Grundlage für die Auffassung, daß die betrieblichen Mitbestimmungsrechte keine abschließende Regelung, sondern nur Mindestschutzrechte zugunsten der Arbeitnehmer seien, die durch Tarifvertrag erweitert werden könnten [11].

In analoger Argumentation dazu könnte man freilich behaupten, daß auch die gesetzliche Organisation der Betriebsvertretung nur eine Mindestregelung zum Schutz der Arbeitnehmer sei und diese nicht gehindert seien, sich darüber hinaus zu organisieren, wenn dies dem Endziel, einem noch besseren Schutz der Arbeitnehmer, dient. Jedoch lassen sich allein aus dem BetrVG beide Interpretationsmöglichkeiten weder überzeugend nachweisen noch widerlegen. Denn dabei handelt es sich weitgehend um

---

10 Schaub § 210, 2 / Zöllner § 44 III 4 / Biedenkopf, Tarifautonomie, S. 294 / Kübler, Gutachten D 74 / Rose AuR 72, 313 / Nozar S. 119

11 Fitting - Auffahrt - Kaiser § 1 Rdn 46 ff / Raiser RdA 72, 69 / R. Hoffmann, Rechtsfortschritt, S. 10

eine Wertungsfrage. Es soll hier nicht versucht werden, das Problem, ob eine Mindestregelung oder eine abschließende Regelung vorliegt, grundsätzlich also auch bezüglich der Erweiterung der Mitbestimmungsrechte zu lösen. Vielmehr soll nur die Frage erörtert werden, ob aus der Gesamtregelung des BetrVG die Unzulässigkeit zusätzlicher Arbeitnehmervertretungen folgt. Da es sich aber gezeigt hat, daß eine Interpretation des BetrVG keine zwingende Antwort hierauf erkennen läßt, muß zur Lösung dieser Wertungsfrage auf die übergeordneten Wertungen der Verfassung zurückgegriffen werden. Diese müssen im Wege der verfassungskonformen Auslegung auch auf das BetrVG erstreckt werden.

Eine Interpretation des BetrVG als in jeder Hinsicht abschließende Organisation des gesamten Betriebs und nicht nur der gesetzlichen Betriebsvertretung würde gegen Art 9 I GG verstoßen. Wie ausgeführt [12], schützt dieser auch die Sondervertretungen auf Betriebsebene. In deren Gründungsfreiheit würde durch eine solche Interpretation eingegriffen, ohne daß die Schranken des Art 9 II GG den Eingriff gestatteten [13]. Auch immanente Schranken, etwa durch das Eingreifen des Sozialstaatsprinzips, sind nicht berührt, da die Funktionsfähigkeit der gesetzlichen Betriebsvertretung durch die bloße Existenz von weiteren Arbeitnehmervertretungen noch nicht ernsthaft gefährdet wird [14].
Auf Grund des Vorrangs des Grundgesetzes muß in einem solchen Fall das Grundrecht der Vereinigungsfreiheit schwerer wiegen als die Erschwerung der Situation des Betriebsrats durch die Tatsache, daß er nicht mehr die einzige Vertretung ist, da dies noch nicht die Funktionsunfähigkeit des Betriebsrats bedeutet. Die Verwirklichung des Grundrechts zwingt dazu, diese Einbuße des Betriebsrats an betriebspolitischer Bedeutung hinzunehmen [15]. Daher muß das BetrVG verfassungskonform dahingehend ausgelegt werden, daß es nur für die Organisation der in ihm geregelten

---

12 Siehe S. 30
13 Siehe S. 24 ff
14 Siehe dazu S. 29 f u. 51 f
15 Ähnlich: Beuthien SAE 76, 139 Nr. 7

gesetzlichen Betriebsvertretungen zwingend und abschließend ist und daß ein Zusammenschluß von Arbeitnehmern außerhalb der gesetzlichen Betriebsverfassung nicht berührt wird. Die Organisation der Arbeitnehmervertretungen im Betrieb kann also nur insoweit zwingend sein, wie sie wirklich geregelt ist. Durch eine solche Auslegung wird die Vereinigungsfreiheit nicht berührt. Da diese Deutung des Gesamtregelungscharakters des BetrVG als einzige mit Art 9 I GG vereinbar ist, muß ihr der Vorzug gegeben werden. Daher muß auch die Ansicht, daß das BetrVG nicht nur die gesetzliche Betriebsvertretung, sondern jegliche denkbare Arbeitnehmervertretung auf Betriebsebene regele, aus verfassungsrechtlichen Gründen abgelehnt werden. Aus dieser Interpretation des Gesamtcharakters des BetrVG ergibt sich somit kein Hindernis für die Zulässigkeit von Sondervertretungen.

V Der Name Betriebsverfassungsgesetz

Als Argument für eine in jeder Hinsicht abschließende Regelung der Arbeitnehmervertretungen durch das BetrVG und damit gegen die Zulässigkeit von Sondervertretungen könnte ferner der Name "Betriebs v e r f a s s u n g s gesetz" herangezogen werden. Vor 1952 war die Regelung der gesetzlichen Betriebsvertretung nur als "Betriebsrätegesetz" bezeichnet worden. Anliegen des Betriebsrätegesetzes von 1920 war es, erst einmal Betriebsräte zu schaffen, nicht aber, das Zusammenwirken von Arbeitgeber und Arbeitnehmern auf Betriebsebene abschließend zu regeln. Dies könnte sich 1952 durch die Bezeichnung des neuen Gesetzes als Betriebsverfassung geändert haben. Vom Wortsinn der Bezeichnung "Verfassung" her wäre es möglich, darin die umfassende Regelung des Zusammenwirkens aller betrieblicher Kräfte zu sehen [1]. Ein einziges Auslegungskriterium (Wortlaut), das obendrein auch anders interpretiert wer-

---

1 Ähnliche Ausdrucksweise bei Küchenhoff Einl. S. 1 f

den kann und daher nicht eindeutig ist, ergibt jedoch eine zu schwache Stütze für eine so weitgehende Schlußfolgerung. Auch führt die historische Auslegungsmethode zu einem anderen Ergebnis. Für die Wahl der Bezeichnung "Verfassung" waren nämlich die angeführten Überlegungen nicht bestimmend. Der Ausdruck "Verfassung" wurde vielmehr lediglich in Anknüpfung an das Schlagwort von der "konstitutionellen Fabrik" verstanden [2]. Der unumschränkten Macht des Arbeitgebers sollten ähnlich wie dem Monarchen in einer konstitutionellen Monarchie Grenzen durch bestimmte Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmerschaft gesetzt werden. Dies hat aber mit einer abschließenden Regelung der Arbeitnehmervertretung gegenüber dem Arbeitgeber nichts zu tun.
Auch diese Auslegung hält sich im Rahmen des möglichen Wortsinns. Daher läßt sich aus der Bezeichnung des Gesetzes als Betriebsverfassungsgesetz kein zwingendes Argument gegen die Zulässigkeit von Sondervertretungen herleiten.

VI Die Polarität der Betriebsverfassung

Als Begründung für die Unzulässigkeit von betrieblichen Sondervertretungen wird auch das "Prinzip von der Polarität der Betriebsverfassung" angeführt. Dieses Prinzip ist verschiedentlich aus dem BetrVG abgeleitet worden [1]. Danach geht das Gesetz nur von zwei Polen aus, nämlich dem Betriebsrat als Vertreter der Arbeitnehmer auf der einen und dem Arbeitgeber auf der anderen Seite. Für eine neue Institution, die sich gleichsam als dritter Pol zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat schiebe, sei in diesem System kein Platz, da sie die Polarität durchbreche [2].
Diese Ansicht richtet sich vor allem gegen die Sprecherausschüsse. De-

---

2 Hueck - Nipperdey II Hbd 2 § 51 II 2 (S. 1063)

1 So von: Thiele GK Einl. Rdn 83 / Hoffmann RdA 75, 120 / Föhr BB 75, 141 / Rose Wi. u. Wi., 1971, Nr. 11, S. 4 / Schneider - v. Stosch Wi. u. Wi. 75 Nr. 8, 9, S. 3

2 Schneider - v. Stosch aaO

ren Existenz ist wiederholt mit der Rolle der Leitenden Angestellten als "dritter Faktor" im Betrieb neben dem Arbeitgeber und der Belegschaft begründet worden [3]. Mit dem Argument der Polarität sollte nachgewiesen werden, daß es eine solche dritte Kraft nicht geben könne [4]. Jedoch ist die Existenz eines Prinzips der Polarität durchaus noch nicht allgemein anerkannt und wird sogar zum Teil ausdrücklich bestritten [5]. Ob das BetrVG wirklich ein solches Prinzip enthält, mag dahinstehen. Denn selbst wenn man dies annimmt, so ist dadurch das Wirksamwerden anderer Kräfte im Betrieb nicht ausgeschlossen [6]. Durch die Polarität der Betriebsverfassung wird nichts darüber ausgesagt, ob es außerhalb des Bereichs der Betriebsverfassung anderweitige Arbeitnehmervertretungen geben darf. Setzt man also voraus, daß die Sondervertretung nicht Teil der Betriebsverfassung ist [7], so wird durch ihr Vorhandensein die Rechtsstellung von Arbeitgeber und Betriebsrat zueinander nicht berührt. Nach wie vor besteht zwischen diesen beiden Polen der bisherige Gegensatz als den einzigen im Bereich der Betriebsverfassung vorgesehenen direkten sozialen Gegenspielern. Die so verstandene Zweipoligkeit wird durch eine anderweitige Vertretung nichtbetriebsverfassungsrechtlicher Qualität in keiner Weise berührt, da diese auf einer anderen Ebene existiert. Daher kann sich aus der Bipolarität auch nicht die Unzulässigkeit solcher Sondervertretungen ergeben.

---

3 So: Nozar S. 174 / Ritter S. 61 / Borgwardt - Steffens RdA 73, 75
4 So ausdrücklich: Hoffmann RdA 75, 120 / Föhr BB 75, 141
5 So: LAG - Bayern BB 73, 1115 / ArbG - Köln DB 73, 724 / Keller S. 23 f / Ritter S. 62
6 Ähnlich: Galperin RdA 77, 230
7 Siehe dazu S. 76 ff

VII. Das egalitäre Prinzip der Betriebsverfassung

Als weiteres Argument gegen die Zulässigkeit von Sondervertretungen wird das sogenannte egalitäre Prinzip der Betriebsverfassung angeführt. Ausdrücklich ist dies zwar nur bei den Redaktionsvertretungen [1] und den Sprecherausschüssen [2] geschehen. Aber als grundsätzlicher Einwand muß dieses Argument auch bei den anderen Sondervertretungen beachtet werden.

Dieses egalitäre Prinzip ist nie näher präzisiert worden. Klar ist lediglich, daß es aus dem Gebot der Gleichbehandlung aller Betriebsangehörigen in § 75 I BetrVG abgeleitet wird und daß es bei Errichtung einer zusätzlichen Arbeitnehmervertretung verletzt sein soll [3].
Aus diesen Angaben dürfte folgendes zu entnehmen sein: Wenn bestimmte Arbeitnehmer durch eine zusätzliche Vertretung vertreten würden, so würde dieser Teil der Arbeitnehmer doppelt und die übrigen nur einmal, das heißt durch den Betriebsrat vertreten. Dadurch würden die Arbeitnehmer des Betriebs ungleich behandelt werden und dies widerspreche § 75 I BetrVG.
Dem ist aber entgegenzuhalten, daß es schon zweifelhaft ist, ob sich § 75 I wirklich auch auf Mehrfachvertretungen bezieht oder ob er nicht lediglich ein Gebot für Arbeitgeber und Betriebsrat darstellt, bei allen ihren Maßnahmen die Arbeitnehmer gleich zu behandeln.
Hinzu kommt, daß das Gleichheitsgebot in § 75 I ähnlich wie in Art 3 I GG nur unsachgemäße Differenzierungen, nicht aber jede unterschiedliche Behandlung verbietet [4]. Es kann aber für bestimmte Arbeitnehmer durchaus sachgemäß sein, ihre besonders gelagerten Interessen durch ander-

---

1 Mayer-Maly DB 71, 338 f
2 Fahrtmann ArbGeb 71, 488 / zurückhaltender LAG - Hamm EzA Nr. 6 zu § 5 BetrVG, S. 36
3 Mayer-Maly aaO noch für § 51 BetrVG 1952
4 Geitner DB 73, 281 / Schwerdtner BB 71, 838 / Wlotzke RdA 76, 85 / Ritter S. 61 / Hoffmann - Riem S. 87

weitige Vertretungen artikulieren zu lassen. Weiterhin liegt aber, auch wenn man die Zulässigkeit von Sondervertretungen bejaht, zwischen den Arbeitnehmern keine Differenzierung im eigentlichen Sinne vor. Die Zulässigkeit solcher Vertretungen bedeutet nämlich nur, daß jeder Arbeitnehmer die Möglichkeit hat, sich einer solchen Vertretung anzuschließen. Ob er davon Gebrauch macht oder nicht, ist ihm überlassen. Dies ist dann aber als seine freie Entscheidung und nicht als Ungleichbehandlung zu werten. Ein Zwang zur Gleichheit, der die Entscheidungsfreiheit einschränkt, kann aber aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz nicht abgeleitet werden.

Daher kann aus dem egalitären Prinzip der Betriebsverfassung nicht auf die Unzulässigkeit von Sondervertretungen geschlossen werden.

VIII Die vertrauensvolle Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat

In § 2 I BetrVG wird als Grundsatz formuliert, daß Arbeitgeber und Betriebsrat vertrauensvoll zusammenarbeiten sollen. Dies ist kein bloßer Leitsatz, sondern eine verbindliche Rechtsnorm, aus der sich Rechte und Pflichten ergeben können [1].

Sollte sich daraus für den Arbeitgeber die Pflicht ergeben, die Errichtung von Sondervertretungen zu verhindern, so könnte dies als Hinweis darauf verstanden werden, daß das BetrVG die Errichtung von Sondervertretungen generell untersagen will.

In ähnlicher Argumentation ist in der Tat vereinzelt gegen die Zulässigkeit von Sonderausschüssen vorgebracht worden, daß der Arbeitgeber gegen § 2 I verstoße, wenn er deren Errichtung zustimme [2].

---

1 Dietz RdA 69, 5 / Dietz - Richardi § 2 Rdn 8 u. 10 / Galperin - Löwisch § 2 Rdn 4 u. 17

2 Rose Wi. u. Wi 71, Nr. 11, S. 4

Der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit besagt jedoch nur, daß sich der Arbeitgeber in einer bestimmten Art und Weise gegenüber dem Betriebsrat verhalten muß. Er gebietet dagegen nicht, daß der Arbeitgeber ausschließlich mit dem Betriebsrat zusammenarbeiten muß [3]. Das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit verlangt ein Verhalten, das von "gegenseitiger Offenheit und Ehrlichkeit" geprägt [4] wird. Man kann durchaus offen und ehrlich zueinander sein, ohne deshalb jeden Kontakt zu einem Dritten abzulehnen. Daher kann daraus kein Argument gegen die Existenz eines weiteren Ansprechpartners im Betrieb abgeleitet werden. Allenfalls kann sich aus dem Gebot des § 2 I ergeben, daß der Arbeitgeber über bestimmte Dinge nicht mit einer Sondervertretung verhandeln darf, wenn er dadurch den Betriebsrat hintergehen würde [5].

Der Arbeitgeber verstößt aber jedenfalls nicht schon dann gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit, wenn er gegen die Errichtung von Sondervertretungen nichts unternimmt oder ihr sogar zustimmt [6]. Daher kann aus diesem Grundsatz kein Argument gegen die Errichtung von Sondervertretungen hergeleitet werden.

IX Das Behinderungsverbot nach § 78 BetrVG

Mitunter wird schon die bloße Existenz einer Sondervertretung als verbotene Störung des Betriebsrats iSv § 78 angesehen. Dabei werden Sondervertretungen als Konkurrenz für den Betriebsrat betrachtet, deren bloßes Vorhandensein den Betriebsrat schon stören soll. Im Zusammenhang damit wird auch behauptet, daß das BetrVG jegliche Konkurrenzvertretung

---

3 Beuthien SAE 76, 139 Nr. 6

4 BAG AP Nr. 3 zu § 23 BetrVG 52 (aE) / Fitting - Auffahrt - Kaiser § 2 Rdn 2 a / Erdmann - Jürging - Kammann § 2 Rdn 2 aE / Dietz - Richardi § 2 Rdn 5 / Galperin - Löwisch § 2 Rdn 11

5 Siehe S. 156 ff

6 So für den Bereich der Sprecherausschüsse: Borgwardt - Steffens RdA 73, 75 / Steffens S. 87

zum Betriebsrat verbiete [1]. So wurde auch in der Errichtung eines Sprecherausschusses eine Störung entweder durch den Arbeitgeber wegen seiner Duldung [2] oder durch die Mitglieder des Ausschusses selbst [3] gesehen. Das übliche Gegenargument auf diesen Einwand ist, daß die Leitenden Angestellten nicht vom Betriebsrat vertreten würden und ihre Sondervertretung daher keine Störung des Betriebsrats sein könne [4]. Diese Argumentation ist jedoch speziell auf Sprecherausschüsse bezogen und daher, soweit es um die generelle Zulässigkeit von Sondervertretungen geht, nicht verwendbar. Das zeigt sich auch daran, daß dieselben Stimmen durchaus eine Störung annehmen, wenn es um Sprecherausschüsse geht, an denen auch nichtleitende Angestellte beteiligt sind [5].

Es muß vielmehr geprüft werden, wie weit das Verbot des § 78 reicht. Nach § 78 dürfen die Mitglieder des Betriebsrats bei ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden. Diese Vorschrift schützt nach allgemeiner Meinung entgegen ihrem Wortlaut nicht nur die einzelnen Betriebsratsmitglieder, sondern auch den Betriebsrat selbst als Institution vor Störungen [6]. Weiterhin erstreckt sich das Störungsverbot des § 78 inhaltlich weiter als die schon im Zusammenhang mit Art 9 II GG erörterte Strafvorschrift des § 119 I Nr. 2 [7]. Während dort nur vorsätzliche Störungen unter Strafe gestellt werden, verbietet § 78 nach überwiegender Meinung schon jede objektive Beeinträchtigung der Amtstätigkeit des Betriebsrats [8]. § 78 ist nicht Strafnorm, die persönliche Vorwerfbarkeit erfordert, son-

---

1 Blomeyer DB 77, 111 / ähnlich: Wiedemann - Stumpf § 1 Rdn 64
2 Gnade - Kehrmann - Schneider § 78 Rdn 2 aE
3 LAG - Hamm EzA Nr. 5 zu § 5 BetrVG / Föhr BB 75, 141 f
4 BAG AP Nr. 9 zu § 5 BetrVG / ArbG Verden ArbR. StW. 73, 83 / ArbG Köln DB 73, 725 / Galperin RdA 77, 231
5 ArbG Verden aaO
6 Galperin - Löwisch § 78 Rdn 8 / Thiele GK § 78 Rdn 8 / Gnade - Kehrmann - Schneider § 78 Rdn 2 / Erdmann - Jürging - Kammann § 78 Rdn 2 / Schaub § 231 IV 2.
7 Siehe S. 26
8 Dietz - Richardi § 78 Rdn 5 / Galperin - Löwisch § 78 Rdn 10 / Fitting - Auffahrt - Kaiser § 78 Rdn 5 / Thiele GK § 78 Rdn 19 / Neumann - Duesberg S. 277

dern Schutznorm. Wenn aber ein effektiver Schutz bezweckt wird, so muß der Betriebsrat jede objektive Beeinträchtigung abwehren können, ohne daß es auf Vorwerfbarkeit [9] oder gar Behinderungsabsicht [10] beim Störer ankommt. Andererseits liegt aber eine objektive Beeinträchtigung im Sinne von § 78 nur vor, wenn die Amtstätigkeit des Betriebsrats konkret behindert wird. Denn nur eine solche Behinderung muß im Interesse eines Funktionierens der Betriebsverfassung abgewehrt werden.

Die Amtstätigkeit des Betriebsrats wird aber nicht schon durch die Existenz einer anderweitigen betrieblichen Arbeitnehmervertretung behindert. Wenn eine Sondervertretung lediglich existieren würde und nichts unternähme, so wäre eine Behinderung des Betriebsrats weder bei der Ausübung seiner betriebsverfassungsrechtlichen Kompetenzen noch bei der tatsächlichen Wirksamkeit seiner Maßnahmen denkbar. Dies wäre nur der Fall bei Nichtstun trotz bestimmter Handlungspflichten, etwa von seiten des Arbeitgebers, wenn dieser überhaupt nicht mit dem Betriebsrat zusammenarbeiten würde. Eine Sondervertretung hat jedoch keinerlei derartige Handlungspflichten gegenüber dem Betriebsrat.

Daraus ergibt sich, daß auch im Rahmen des Störungsverbots die Existenz einer Arbeitnehmervereinigung von ihrer Betätigung unterschieden werden muß. Die eigentliche Störung geht nicht von der Existenz, sondern von der Betätigung aus. Das bloße Vorhandensein einer Sondervertretung im Betrieb beinhaltet lediglich die Gefahr einer künftigen Störung. Die akute Behinderung des Betriebsrats kann erst mit deren Tätigwerden eintreten [11].

Gleiches gilt auch für die verschiedentlich angenommene Störung durch eine Konkurrenzstellung. Ein anderer ist nicht schon durch seine bloße Existenz ein Konkurrent, sondern erst wenn er sich aktiv konkurrierend

---

9 So aber: Schaub § 231 IV 3 / Brecht § 78 Rdn 5

10 So aber: Erdmann - Jürging - Kammann § 78 Rdn 4 ("Vorsatz") / ähnlich auch : Gnade - Kehrmann - Schneider § 78 Rdn 3 ("abzielen")

11 So auch Beuthien SAE 76, 140 Nr. 3 für Sprecherausschüsse, an denen auch nichtleitende Angestellte beteiligt sind

betätigt. So ergibt sich auch bei einer betrieblichen Sondervertretung die eigentliche Konkurrenzstellung zum Betriebsrat erst aus ihrer Tätigkeit und nicht schon aus ihrem Vorhandensein [12].

Es ist zwar nicht auszuschließen, daß schon das Existieren einer potentiellen Konkurrenz vom Betriebsrat als lästig empfunden wird. Doch sind solche "Unlustgefühle" einzelner Betriebsratsmitglieder und auch bloße potentielle Störungen nicht Schutzobjekt des § 78. Dieser schützt nur die ungestörte Amtstätigkeit des Betriebsrats. Deren tatsächliche Behinderung ist aber, wie dargelegt, durch die bloße Existenz einer betrieblichen Sondervertretung nicht denkbar.

Eine konkrete Störung kann sich erst aus der Betätigung einer solchen Arbeitnehmervereinigung ergeben. An späterer Stelle [13] wird daher zu untersuchen sein, inwieweit sich Sondervertretungen betätigen dürfen, ohne mit dem Behinderungsverbot des § 78 in Konflikt zu geraten. Zunächst muß jedoch festgestellt werden, daß sich aus dem Störungsverbot der § 78 BetrVG kein Hindernis für die bloße Existenz betrieblicher Arbeitnehmervereinigungen und damit für ihre grundsätzliche Zulässigkeit ergibt [14].

X Die Sperrwirkung des § 3 BetrVG

Eines der schwerwiegendsten Argumente, die gegen Sondervertretungen vorgebracht werden, ist zweifellos, daß § 3 I Nr. 1 BetrVG eine Sperre für anderweitige Arbeitnehmervertretungen im Betrieb darstellt. Denn bei § 3 handelt es sich um die einzige Bestimmung des Betr. VG, die speziell die Errichtung anderer Arbeitnehmervertretungen neben den ausdrücklich geregelten Vertretungen betrifft. Da es sich hierbei um eine organisatorische Regelung handelt, gehört diese Vorschrift unstreitig

---

12 Ähnlich für Redaktionsvertretungen: Hoffmann - Riem S. 84 f

13 Siehe S. 158 ff

14 Ähnlich für gemischte Sprecherausschüsse: Beuthien aaO

ebenfalls zu den zwingenden und abschließenden Organisationsnormen des BetrVG [1]. Daraus wird geschlossen, daß anderweitige betriebliche Arbeitnehmervertretungen nur unter den Voraussetzungen und in den Grenzen von § 3 zulässig seien und daß außerhalb dieser Grenzen die Errichtung von weiteren Vertretungen untersagt sei [2]. Somit wird praktisch § 3 als Spezialregelung für alle zusätzlichen Arbeitnehmervertretungen angesehen und daraus wird der in jeder Beziehung abschließende Charakter des BetrVG gefolgert.

1. Nach dieser Auffassung käme es darauf an, ob die hier erörterten Arbeitnehmervereinigungen Vertretungen im Sinne von § 3 sind. Denn nur dann könnten sie zulässig sein. Also gilt es, Voraussetzungen und Funktion der zusätzlichen Vertretungen nach § 3 I Nr 1 genauer zu untersuchen. Diese Vertretungen können nach dem klaren Wortlaut der Vorschrift nur für die Arbeitnehmer bestimmter Beschäftigungssparten oder Arbeitsbereiche errichtet werden. Somit können nur Arbeitnehmer von einer solchen Vertretung vertreten werden, die entweder in einer Gruppe zusammenarbeiten oder eine gleichartige Funktion ausüben. Bei Gruppierungen, die sich nach anderen Merkmalen bilden, etwa die weiblichen oder die ausländischen Arbeitnehmer eines Betriebes, ist eine solche Vertretung nicht möglich [3]. Schon aus diesem Grunde scheiden aber die meisten der hier untersuchten Sondervertretungen für eine solche Vertretung aus. Lediglich bei den Arbeitsgruppen und den Redaktionsvertretungen [4] liegt die Voraussetzung des gleichen Arbeitsbereichs oder der gleichen Beschäftigungsart uneingeschränkt vor. Auch diese beiden Arten der Sondervertre-

---

1 Fitting - Auffahrt - Kaiser § 1 Rdn 45 u. § 3 Rdn 8

2 So: Falkenberg DB72, 775 Nr. 3
bezüglich der Sprecherausschüsse

3 Dietz - Richardi § 3 Rdn 9 / Galperin - Löwisch § 3 Rdn 7 / Fitting - Auffahrt - Kaiser § 3 Rdn 13 / Kraft GK § 3 Rdn 7 / Schaub, Betriebsrat S. 53

4 Daher ist in der Tat von Galperin AfP 71, 55 u. Hanau ZFA 72, 72 f die Errichtung von Redaktionsvertretungen auf der Grundlage von § 3 für möglich gehalten worden.

tung scheitern jedoch an einer weiteren Voraussetzung. Vertretungen nach § 3 I Nr. 1 dürfen nur errichtet werden, wenn dies "der zweckmäßigen Gestaltung der Zusammenarbeit des Betriebsrats mit den Arbeitnehmern dient". Daraus ergeben sich Konsequenzen für Funktion und Zweck solcher Vertretungen. Sie dürfen ihre Aufgaben nur in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat erfüllen [5]. Ihr Zweck liegt ausschließlich darin, die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Belegschaft sicherzustellen [6] oder gar zu verbessern [7], das heißt, sie sollen Bindeglied zwischen Betriebsrat und den Arbeitnehmern sein [8]. Darin erschöpft sich ihre Aufgabe [9].

Ihre Tätigkeit ist nur auf das Verhältnis zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmerschaft beschränkt [10], denn der Normzweck der Vorschrift liegt lediglich darin, deren Zusammenarbeit zu verbessern [11]. Aus diesem begrenzten Zweck ergibt sich auch, daß Gesprächspartner für die Gruppenvertretungen grundsätzlich nur der Betriebsrat und die Arbeitnehmer ihrer Arbeitsgruppen sein können. Andere, insbesondere der Arbeitgeber, gehören nicht dazu. Ihm gegenüber haben die Arbeitsgruppen nach § 3 keinerlei Funktion [12]. Daraus ergibt sich auch zwangsläufig, daß sie ihm gegenüber keinerlei Mitbestimmungsrechte haben können [13] und daß sie auch keine Betriebsvereinbarungen mit ihm abschließen können [14]. Auch dürfen sie deshalb entgegen einer nicht näher begründeten Mindermeinung [15] kei-

---

5 Galperin - Löwisch § 3 Rdn 8
6 Fitting - Auffahrt - Kaiser § 3 Rdn 12 u. 15
7 Mayer-Maly AR-Blattei, Tendenzbetrieb 1 J, 1 / Dietz - Richardi § 3 Rdn 11 u. 20 / Däubler, Grundrecht, S. 399
8 Brecht § 3 Rdn 5
9 Fitting - Auffahrt - Kaiser § 3 Rdn 15
10 Brecht § 3 Rdn 6
11 Schaub, Betriebsrat § 6, III (S. 54)
12 Fitting - Auffahrt - Kaiser § 3 Rdn 15 / Schaub, Betriebsrat § 6 III (S. 54)
13 Dietz - Richardi § 3 Rdn 20 / Galperin - Löwisch § 3 Rdn 12 / Fitting - Auffahrt - Kaiser § 3 Rdn 15 / Brecht § 3 Rdn 6 / Frauenkron § 3 Rdn 3 / ähnlich: Erdmann - Jürging - Kammann § 3 Rdn 3 aE
14 Galperin - Löwisch § 3 Rdn 12
15 Für Verhandlungsbefugnis: Dietz - Richardi § 3 Rdn 20 / Galperin - Löwisch § 3 Rdn 12

nerlei Verhandlungen mit dem Arbeitgeber führen [16]. Sie können sich mit ihren Wünschen also nicht direkt an ihren nächsten Vorgesetzten, sondern nur an den Betriebsrat wenden [17]. Gegenüber dem Arbeitgeber können sie daher allenfalls indirekt auf dem Wege über den Betriebsrat wirksam werden. Als auf gesetzlicher Grundlage geschaffene Institutionen können sie ihren Aufgabenbereich nicht frei wählen, sondern müssen sich in dem Zuständigkeitsrahmen halten, der ihnen gesetzlich zugewiesen wurde. Ihre Zuständigkeit aber ist vom BetrVG nun einmal auf das Verhältnis Arbeitnehmer - Betriebsrat beschränkt, so daß ein direktes Auftreten im Verhältnis Arbeitnehmer - Arbeitgeber ausscheiden muß.

Damit steht nicht im Widerspruch, daß solche Vertretungen als Teil der Betriebsverfassung an den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber gemäß § 2 I BetrVG gebunden sind [18]. Das bedeutet nämlich nicht, daß sie deshalb direkt mit dem Arbeitgeber zusammenarbeiten müssen. Das Zusammenarbeitsgebot besteht nur innerhalb der betriebsverfassungsrechtlichen Kompetenzen der Vertretung [19]. Eine Kompetenz zu direkten Verhandlungen mit dem Arbeitgeber hat die Vertretung nach § 3 I Nr. 1 aber gerade nicht. Aus dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit können sich für die einzelnen betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmervertretungen verschieden weit reichende Konsequenzen ergeben, da sie auch mit unterschiedlichen Kompetenzen ausgestattet sind. Allen gemeinsam ist jedoch, daß sie an das in diesem Gebot zum Ausdruck kommende Grundprinzip der Betriebsverfassung, nämlich der betrieblichen Partnerschaft, gebunden sind. Auch die Arbeitsgruppenvertreter sind bei ihrer Tätigkeit verpflichtet, nicht dagegen zu verstoßen.

---

16 Gegen Verhandlungsbefugnis: Fitting - Auffahrt - Kaiser § 3 Rdn 15 / Gnade - Kehrmann - Schneider § 3 Rdn 2 / Brecht § 3 Rdn 6 / Erdmann - Jürging - Kammann § 3 Rdn 3 aE / Schaub § 216 II 3 u. Betriebsrat § 6 III (S. 54)

17 Brecht § 3 Rdn 6

18 Für Anwendung des Grundsatzes aus § 2 I auf die Vertretungen nach § 3 I Nr. 1 auch: Kraft GK § 3 Rdn 28 / Brecht § 3 Rdn 8

19 Ähnlich: Beuthien SAE 76, 139 Nr. 5

Sie dürfen also gegenüber dem Arbeitgeber kein Verhalten an den Tag legen, das einseitig von Konfrontation geprägt ist, und auch nicht ein solches Verhalten, das im Zivilrecht als "treuwidrig" zu bezeichnen wäre [20]. Mehr folgt aus diesem Gebot für sie nicht, insbesondere keine Verhandlungsbefugnis gegenüber dem Arbeitgeber.

Die Vertretungen nach § 3 I Nr. 1 sind von ihrer gesetzlichen Konzeption her nicht zusätzliche Interessenvertreter, sondern lediglich wechselseitige Informationsträger [21] zwischen dem Betriebsrat und den Arbeitnehmern ihrer Abteilungen. Sie verbessern die Kommunikation und damit die Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmern und Betriebsrat, indem sie Wünsche und Anregungen der Arbeitnehmer ihrer Abteilungen dem Betriebsrat vortragen und umgekehrt Mitteilungen des Betriebsrats unter den Arbeitnehmern verbreiten. Insofern haben sie Hilfs- und Unterstützungsfunktion [22] für den Betriebsrat. Sie verschaffen ihm Informationen von der Betriebsbasis und dienen ihm gleichzeitig als Sprachrohr im Betrieb. Obwohl der Betriebsrat kein direktes Weisungsrecht gegenüber solchen Vertretungen hat, rechtfertigt es daher ihre gesetzliche Zweckbestimmung, sie als "Unterbau" des Betriebsrats zu bezeichnen [23]. Denn Vertretungen nach § 3 I Nr. 1 sind auf Grund ihrer gesetzlichen Voraussetzungen in dieser Weise zweckgebunden und können nicht zu anderen Zwecken als zur Unterstützung des Betriebsrats errichtet werden.

Diese Zweckbestimmung der Vertretungen des § 3 I Nr. 1 ist aber nicht mit der der hier untersuchten Sondervertretungen identisch. Letztere dienen ihrer Grundkonzeption nach in erster Linie der Interessenvertretung der hinter ihnen stehenden Arbeitnehmer. Sie sind nicht auf eine enge Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat ausgerichtet, sondern organisatorisch von diesem unabhängig. Sie dienen daher nicht der Zusammenarbeit des

---

20 Siehe zum Inhalt des Gebots der vertrauensvollen Zusammenarbeit S. 156 ff

21 Fitting - Auffahrt - Kaiser § 3 Rdn 11 / Galperin - Löwisch § 3 Rdn 9 / Kraft GK § 3 Rdn 8

22 Galperin - Löwisch § 3 Rdn 6 u. 11

23 So: Schaub § 216 II 1 u. Betriebsrat § 6 III (S. 53) / indirekt auch: Galperin - Löwisch § 3 Rdn 6

Betriebsrats mit den Arbeitnehmern, wie das Gesetz es für Vertretungen iSv § 3 fordert. Sie vertreten ihre Mitglieder vor allem auch gegenüber dem Arbeitgeber, und ihre Tätigkeit ist nicht auf das Verhältnis zum Betriebsrat beschränkt. Schon aus diesem Grunde können Sondervertretungen in der Regel nicht auf der Grundlage von § 3 I Nr. 1 errichtet werden. Dies ist für Sprecherausschüsse der Leitenden Angestellten [24] und für Redaktionsvertretungen [25] überwiegend anerkannt, wenn auch mit zum Teil recht unterschiedlichen Begründungen.

Darüber hinaus muß gesagt werden, daß Vertretungen nach § 3 auf Grund ihres begrenzten Zwecks ein ungeeignetes Mittel sind, um die Bestrebungen der Arbeitnehmer nach einer arbeitsplatznäheren Interessenvertretung zu verwirklichen. Sie können die Aufgaben der hier untersuchten Sondervertretungen nicht voll übernehmen, da diese nicht in ihren gesetzlich eingegrenzten Kompetenzrahmen passen. So ist es ihnen beispielsweise nicht möglich, Beschwerden ihrer Arbeitsgruppen dem unmittelbaren Vorgesetzten direkt vorzutragen und auf Abhilfe zu drängen. Aber selbst wenn Sondervertretungen in Einzelfällen einmal das von § 3 geforderte Ziel hätten, so würden sie doch regelmäßig an dessen strengen Errichtungsmodalitäten scheitern. Einer kleinen Gruppe von Arbeitnehmern dürfte es kaum möglich sein, über ihre Stellung einen Tarifvertrag mit ministerieller Genehmigung (§ 3 II) zu erreichen. Auch dies bestärkt die Auffassung, daß betriebliche Sondervertretungen nicht ausschließlich nach § 3 errichtet werden können.

Sollte also die oben erwähnte These von der absoluten Sperrwirkung des § 3 richtig sein, so würde sich aus dem BetrVG ein Verbot von Sondervertretungen ergeben, da eine Errichtung gemäß dieser Vorschrift nicht in Betracht kommt.

---

24 Kraft GK § 3 Rdn 11 / Buchner AR-Blattei, Tarifvertrag V A III 2, a, cc / Stege - Weinspach Anm. 3. 62 / Nozar S. 205

25 Dietz - Richardi § 118 Rdn 98 / Mayer-Maly AfP 72, 198 / Rüthers, Tarifmacht, S. 39 / Schwerdtner JR 72, 360 / Kübler, Gutachten D 79

2. Es ist daher notwendig, § 3 und seine Sperrwirkung eingehend zu untersuchen. Dabei wird zunächst klar, daß § 3 tatsächlich irgendeine Sperrwirkung haben muß. Schließlich regelt er bis ins einzelne genau, unter welchen Voraussetzungen bestimmte anderweitige Vertretungen zulässig sind. Dies wäre sinnlos, wenn diese Vertretungen ohnehin zulässig wären. Die Vorschrift kann daher nur als Ausnahmeregelung verstanden werden, die ausnahmsweise die Errichtung bestimmter Vertretungen zuläßt, die ansonsten verboten wären. Fraglich erscheint nur, welche Vertretungen von dieser Sperrwirkung erfaßt werden und daher verboten sein sollen. Untersucht man den Wortlaut der Vorschrift nach Anhaltspunkten dafür, so fällt auf, daß § 3 I Nr. 1 nur von der Errichtung zusätzlicher betriebsverfassungsrechtlicher Vertretungen durch Tarifvertrag spricht. Aus dieser Formulierung werden verschiedene Schlußfolgerungen gezogen. Zum einen wird behauptet, daß § 3 nur die tarifvertragliche Errichtung solcher Vertretungen betreffe. Auf andere Art könnten durchaus weitere betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen errichtet werden [26]. Zum anderen könnte man daraus folgern, daß § 3 nur betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen betrifft. Lediglich diese können nur durch Tarifvertrag und nur zu dem in § 3 genannten Zweck errichtet werden und nicht auf andere Weise. Die zuletzt genannte Auffassung legt also das Schwergewicht auf den Inhalt der Regelung und nicht auf die Errichtungsmodalität. Für sie spricht, daß im Vorentwurf zum BetrVG nur allgemein von zusätzlichen Arbeitnehmervertretungen die Rede war. Erst auf Grund von Koalitionsverhandlungen wurde der Zusatz "betriebsverfassungsrechtlich" eingefügt [27]. Nach allgemeinen Auslegungsgrundsätzen ist aber der Wortlaut eines Gesetzes gerade dann besonders genau zu nehmen, wenn er während des Gesetzgebungsverfahrens

---

26 So ArbG Köln DB 73, 725. Ähnlich Brecht § 3 Rdn 14, der die Errichtung weiterer betriebsverfassungsrechtlicher Vertretungen durch Betriebsvereinbarung für möglich hält. Auch Bleistein § 3 Rdn 24 stellt hauptsächlich auf das Verbot einer weiteren Regelung durch Tarifvertrag ab.

27 Erdmann - Jürging - Kammann § 3 Rdn 3

geändert wurde [28]. Schon hieraus ergibt sich, daß § 3 I Nr. 1 in der Tat nur betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen betrifft [29]. Zusätzliche Vertretungen dieser Art können nur nach § 3 I Nr. 1 errichtet werden.

Diese Ansicht wird auch durch folgende Überlegungen bestätigt. Die betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungen iSv § 3 sind mit besonderen Rechten und Pflichten ausgestattet. Sie sind ausdrücklich in das Behinderungsverbot des § 78 einbezogen. Daraus ergibt sich für ihre Mitglieder zumindest ein relativer Kündigungsschutz, da ihnen nicht als Maßregelung wegen ihrer Amtstätigkeit gekündigt werden darf [30]. Auch darf ihr Lohn nicht wegen eventuell mit ihrer Tätigkeit verbundenem Arbeitsversäumnis gemindert werden [31].
Dafür unterliegen sie aber auch der Geheimhaltungspflicht (§ 74 II), der betrieblichen Friedenspflicht [32], der Gleichbehandlungspflicht bezüglich aller Betriebsangehörigen [33] und dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit in dem oben [34] geschilderten Umfang. Eine solche Rechtsstellung erfordert im Interesse des Betriebsganzen verantwortungsbewußte Träger. Denn bei einem Mißbrauch dieser Stellung könnten sich die Arbeitsgruppenvertretungen zu einem nicht unerheblichen Störfaktor entwickeln, gegen den wegen des gesetzlichen Schutzes nicht ohne weiteres vorgegangen werden kann. Daher soll diese Rechtsposition nicht jeder beliebigen Arbeitnehmergruppierung zukommen, sondern nur solchen, bei

---

28 BVerfGE 1, 312 aE
29 hM: Dietz - Richardi § 3 Rdn 15 / Galperin - Löwisch § 3 Rdn 10 / Fitting - Auffahrt - Kaiser § 3 Rdn 14 / Erdmann - Jürging - Kammann § 3 Rdn 3 / Kraft GK § 3 Rdn 3 u. 8 / Meilicke DB 75, 2229 / Beuthien SAE 76, 139 Nr. 5 / Mayer-Maly AR-Blattei, Tendenzbetrieb I J, 1 / Wlotzke RdA 76, 85 / Däubler S. 400 / Ihlefeld AfP 73, 518
30 Dietz - Richardi § 3 Rdn 23 / Galperin - Löwisch § 3 Rdn 13 / Fitting - Auffahrt - Kaiser § 3 Rdn 17
31 Fitting - Auffahrt - Kaiser § 3 Rdn 17
32 Brecht § 3 Rdn 8 / Fitting - Auffahrt - Kaiser § 3 Rdn 17 / Kraft GK § 3 Rdn 28 / R. Hoffmann S. 152
33 Brecht § 3 Rdn 8 / Fitting - Auffahrt - Kaiser § 3 Rdn 17
34 Siehe S. 48 f

denen durch die Genehmigungspflicht eine gewisse staatliche Kontrolle gewährleistet ist. Es gehört zum Normzweck des § 3, dies sicherzustellen.

Außerdem soll verhindert werden, daß das geschlossene System des organisatorischen Bereichs der Betriebsverfassung, das ein organisatorisches Gleichgewicht zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber schafft, durch unkontrollierte Eingriffe verändert wird. Nicht umsonst soll die Organisation der Betriebsverfassung nach allgemeiner Meinung zwingend und abschließend sein [35].

Auf diese Weise soll jegliche Veränderung der Organisation der Betriebsverfassung ausgeschlossen werden, so daß deren System auch tatsächlich geschlossen bleibt. Durch solche Veränderungen könnten obendrein die Bestrebungen nach weitgehender Einheitlichkeit der Betriebsverfassung empfindlich gestört werden.

Die Ansicht, § 3 wolle lediglich die unkontrollierte Errichtung zusätzlicher betriebsverfassungsrechtlicher Vertretungen durch Tarifvertrag verhindern, kann also nicht richtig sein. Eine durch Betriebsvereinbarung errichtete Vertretung betriebsverfassungsrechtlichen Charakters könnte das System der Betriebsverfassung genauso stören, wie wenn sie durch Tarifvertrag errichtet worden wäre. Daher kann nach dem Zweck der Vorschrift auch in diesem Falle keine unkontrollierte Errichtung gestattet sein. Vielmehr ergibt sich aus diesem Zweck, daß es entscheidend darauf ankommt, was für eine Art von Vertretung geschaffen werden soll. Erfaßt werden soll nicht mehr und nicht weniger als jegliche Errichtung einer betriebsverfassungsrechtlichen Vertretung. Gleichgültig auf welche Art und Weise diese erfolgt. Weitere betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen sollen nur durch Tarifvertrag und nur zu dem in § 3 I Nr. 1 ausdrücklich genannten Zweck errichtet werden dürfen. Insofern will diese Vorschrift nur eine eng begrenzte Ausnahme von dem allgemeinen Grundsatz zulassen, daß die Organisation der Betriebsverfassung nicht geändert werden darf, da sie zwingend und abschließend ist. Diese Überlegungen

35 Siehe Kap. II u. III.

lassen aber gleichzeitig auch die Grenze der Regelung des § 3 erkennen.

Nicht nur der Anwendungsbereich dieser Vorschrift ist auf betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen beschränkt, sondern auch seine Sperrwirkung erstreckt sich nur auf diesen Bereich. Nichtbetriebsverfassungsrechtliche Vertretungen sind vom Gesetz weder mit Rechten und Pflichten ausgestattet noch sind sie mitverantwortliche Träger der Betriebsverfassung. Ihre Errichtung beeinflußt das organisatorische System der Betriebsverfassung nicht. Die Notwendigkeit, ihre Schaffung einer Genehmigungspflicht zu unterwerfen, entfällt daher.

Aus § 3 läßt sich deshalb nicht überzeugend begründen, daß sich die Sperrwirkung auf betriebliche Vereinbarungen jeglicher Art erstrecken soll und daß daher nur betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen unter bestimmten Voraussetzungen zulässig sein sollen. Es leuchtet nicht ein, warum der Gesetzgeber zum Schutz der Betriebsverfassung beispielsweise den betrieblichen Gesangverein oder den Werksportverein verbieten sollte. Genau dies müsse aber gefolgert werden, wenn man von einer absoluten Sperrwirkung des § 3 für sämtliche Vereinigungen auf Betriebsebene ausginge. Dieser Ansicht kann daher nicht gefolgt werden.

Eine andere Auffassung würde auch gegen den Grundsatz der verfassungskonformen Auslegung [36] verstoßen. Den Arbeitnehmern würde dann in einem wichtigen Teilbereich ihrer Existenz jede Möglichkeit genommen, ihr Grundrecht aus Art 9 I GG zu verwirklichen. Eine derart weitgehende Einschränkung der Vereinigungsfreiheit wäre aber hier nicht mehr von den Schranken dieses Grundrechts gedeckt. Denn das im Kern vom Sozialstaatsprinzip geschützte System der Betriebsverfassung wird durch die bloße Errichtung einer nichtbetriebsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmervertretung nicht berührt und das Funktionieren der gesetzlichen Betriebsvertretung nicht gestört [37].

Daher läge bei der Auslegung des § 3 I Nr. 1 im Sinne einer absoluten

---

36 Siehe S. 30
37 Siehe S. 29 f u. 51 f

Sperrwirkung ein Verstoß gegen Art 9 I GG vor. Dieser kann nur durch eine einschränkende Interpretation der Sperrwirkung im oben ausgeführten Sinne vermieden werden. Daher muß die Sperrwirkung gemäß dem Wortlaut der Vorschrift auf betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen beschränkt werden, und es muß daran festgehalten werden, daß § 3 nur die Errichtung betriebsverfassungsrechtlicher Vertretungen auf Betriebsebene regelt und daß er über Arbeitnehmervertretungen anderer Art keinerlei Regelung enthält [38].
Daraus ergibt sich die Schlußfolgerung, daß die Errichtung nichtbetriebsverfassungsrechtlicher Arbeitnehmervertretungen zulässig sein muß [39]. Denn alles, was nicht verboten ist, ist erlaubt, und § 3 verbietet eben Vertretungen, die außerhalb der Betriebsverfassung stehen, nicht.

Als Zwischenergebnis kann somit festgehalten werden, daß betriebliche Sondervertretungen der hier erörterten Art nur dann durch die Sperrwirkung des § 3 I Nr. 1 untersagt werden, wenn es sich dabei um betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen handelt.

3. Also kommt es entscheidend auf die Beantwortung der Frage an, was unter einer betriebsverfassungsrechtlichen Vertretung zu verstehen ist. Dies wird recht uneinheitlich beantwortet. Welche geradezu babylonische Sprachverwirrung hierbei herrscht, spiegelt sich deutlich in der Diskussion um die bereits bestehenden Sondervertretungen wider. So werden die Sprecherausschüsse zum Teil als betriebsverfassungsrechtliche [40], beziehungsweise quasibetriebsverfassungsrechtliche [41] Vertretungen, ja sogar als betriebsverfassungsrechtliche Organe [42] angesehen. Dement-

---

38 So ausdrücklich: Meilicke DB 75, 2229
39 Meilicke DB 75, 2229 / Ihlefeld AfP 73, 517 / Däubler, Mitbest. S. 400 / Mayer-Maly AR-Blattei, Tendenzbetrieb I J, 1 und BB 73, 767 / ähnlich auch: Beuthien SAE 76, 138 Nr. 4, 139 / Wlotzke RdA 76, 85 / Dietz - Richardi § 5 Rdn 128
40 ArbG Köln DB 73, 725 / Falkenberg DB 72, 775
41 Gnade - Kehrmann - Schneider § 5 Rdn 8 / Rose Wi. u. Wi. 1971, Nr. 11, S. 3 f / Schneider, Quelle 74, 125
42 Grunsky § 2 Rdn 136

sprechend werden auch tarifvertragliche Vereinbarungen über solche Ausschüsse als betriebsverfassungsrechtliche [43] oder betriebsverfassungsähnliche [44] Normen bezeichnet. Von anderen wird dagegen der betriebsverfassungsrechtliche Status betrieblicher Sondervertretungen entschieden bestritten, und die Sprecherausschüsse werden von ihnen als außerhalb der Betriebsverfassung stehende und daher nichtbetriebsverfassungsrechtliche Vertretungen bezeichnet [45]. Parallel dazu verläuft die Auseinandersetzung um die Rechtsnatur der Redaktionsvertretungen. Hier ist ebenfalls umstritten, ob es sich um betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen und damit um einen Bestandteil der Betriebsverfassung handelt [46], oder ob sie ein aliud dazu darstellen [47].

Anders verhält es sich dagegen mit den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten. Über ihre Einordnung als nichtbetriebsverfassungsrechtliche Arbeitnehmervertretung besteht heute nahezu Einigkeit [48]. Teilweise wird die organisatorische Verflechtung einer Arbeitnehmervertretung mit einer Gewerkschaft sogar ausdrücklich als Abgrenzungskriterium zu den betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungen genannt [49].

Die weit verbreiteten Schwierigkeiten bei der Definition einer betriebsverfassungsrechtlichen Vertretung resultieren daraus, daß das BetrVG zwar sehr konkrete Regelungen für die einzelnen Vertretungen dieser Art

---

43 Steffens S. 103

44 Keller S. 55 f

45 Galperin RdA 77, 231 / Dietz - Richardi § 5 Rdn 128 / Richardi Anm zu AP Nr. 9 u. 10 zu § 5 BetrVG, Bl. 5 u. 7 / Buchner AR-Blattei, Tarifvertrag V A, III 2a, cc und AG 73, 19

46 Mayer-Maly BB 73, 767 und AR-Blattei, Tendenzbetrieb I J, 1 / Hanau ZFA 72, 72 / Dietz - Richardi § 118 Rdn 96 / Rüthers S. 40 f

47 Schaub § 216 I 5 / Fabricius GK § 118 Rdn 148 / Hoffmann - Riem / Plander S. 127 / Ihlefeld AfP 73, 517 / Kübler, Gutachten D. 74

48 Fitting - Auffahrt - Kaiser § 3 Rdn 14 / Galperin - Löwisch § 3 Rdn 10 / Erdmann - Jürging - Kammann § 3 Rdn 3 / Zachert BB 76, 519 / Wlotzke RdA 76, 85 / Halberstadt - Zander Rdn 717 / Herschel AuR 77, 138 / ArbG Kassel AuR 77, 160 / Ihlefeld AfP 73, 517 / Kraft ZFA 76, 248 - anders nur Bötticher RdA 78, 136

49 Siehe Fn 50

enthält, aber nirgendwo diesen Begriff allgemein definiert. Dennoch setzt es diesen Begriff in § 3 I Nr. 1 voraus. Daher muß versucht werden, aus dem Gesamtzusammenhang der Regelungen über die einzelnen betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungen Merkmale zu entnehmen, durch die sich betriebsverfassungsrechtliche von nichtbetriebsverfassungsrechtlichen Vertretungen unterscheiden. Um taugliche Abgrenzungskriterien für diese Unterscheidung zu erhalten, müssen diejenigen Merkmale gefunden werden, die einerseits allen betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungen gemeinsam sind und die andererseits bei solchen Vertretungen fehlen, die mit Sicherheit nichtbetriebsverfassungsrechtlicher Art sind.

Als solches Merkmal wird sehr häufig genannt, daß betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen ohne Rücksicht auf gewerkschaftliche oder politische Zugehörigkeit gebildet sein müssen [50]. Dies ist zweifellos ein Umstand, der allen betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmervertretungen gemeinsam ist. Jedoch kann dies bei nichtbetriebsverfassungsrechtlichen Vertretungen genauso der Fall sein. So werden etwa der Werksportverein, der betriebliche Gesangverein oder eine Vereinigung betriebsangehöriger Briefmarkensammler in aller Regel ebenfalls ohne Rücksicht auf gewerkschaftliche Zugehörigkeit gebildet. Diese Vereinigungen wird aber niemand als betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen bezeichnen wollen.

Zwar ist die Freiheit von gewerkschaftlicher Bindung sicher eine Voraussetzung, die eine betriebsverfassungsrechtliche Vertretung erfüllen muß. Jedoch ermöglicht dieses Kriterium keine sichere Abgrenzung gegenüber anderen Vertretungen.

Sehr ähnlich verhält es sich mit dem Umstand, daß eine betriebsverfassungsrechtliche Vertretung in demokratischer Wahl zustande gekommen

---

50 Fitting - Auffahrt - Kaiser § 3 Rdn 14 / Dietz - Richardi § 3 Rdn 19 / Kraft GK § 3 Rdn 8 / Erdmann - Jürging - Kammann § 3 Rdn 3 / Bulla BB 75, 893

sein muß [51]. Auch ein nach geltendem Vereinsrecht gewählter Vorstand eines privatrechtlichen Vereins (Werksportverein usw.) hat in der Regel eine demokratische Legitimation für die von ihm vertretenen Mitglieder. Diese ist daher kein taugliches Abgrenzungskriterium gegenüber den nichtbetriebsverfassungsrechtlichen Vertretungen, obwohl sie nach heutigem Verständnis ebenfalls Voraussetzung für das Bestehen einer betriebsverfassungsrechtlichen Vertretung ist.
Es ließe sich auch erwägen, ob die Dauerhaftigkeit einer Betriebsvertretung ein solches Abgrenzungskriterium sein kann. Wird doch von vielen Betriebsräten gerade das Auftreten von auf Dauer angelegten Sondervertretungen als sehr viel störender empfunden als das kurzfristige Bestehen von ad-hoc-Vereinigungen, die sich nach Erreichung eines beschränkten Zieles wieder auflösen. Zweifellos sind betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen auf Dauer angelegt. Die oben genannten privatrechtlichen Vereine auf Betriebsbasis sind aber in der Regel ebenso darauf angelegt, für längere Zeit zu bestehen. Daher ist dies kein Merkmal, das die betriebsverfassungsrechtlichen von den nichtbetriebsverfassungsrechtlichen Vertretungen unterscheidet. Lediglich bei der Schwere der Störung, die möglicherweise von der Tätigkeit einer Sondervertretung ausgeht, ist auch die Dauerhaftigkeit dieser Vertretung zu beachten. Als Abgrenzungskriterium ist das Merkmal der Dauer dagegen ungeeignet.

Weiterhin wird als Unterscheidungsmerkmal angeführt, daß den Mitgliedern einer betriebsverfassungsrechtlichen Vertretung eine besondere persönliche Rechtsstellung zukommt, die den Mitgliedern einer nichtbetriebsverfassungsrechtlichen Vertretung fehlt [52]. Dies ist sicher richtig. Die Mitglieder betriebsverfassungsrechtlicher Vertretungen (z. B. Betriebsrat, Jugendvertretung, Vertrauensmann der Schwerbeschädigten, Vertretung nach § 3 I Nr. 1) haben auf Grund gesetzlicher Vorschriften beispielsweise einen besonderen Kündigungsschutz (§§ 15 fKSchG, 23 III

---

51 Galperin - Löwisch § 3 Rdn 11 / Fitting - Auffahrt - Kaiser § 3 Rdn 14 / Dietz - Richardi § 3 Rdn 19
52 Beuthien SAE 76, 139 Nr. 5

SchwbG, 78 BetrVG [53]) und eine Geheimhaltungspflicht (§§ 79 I, II BetrVG, 23 VII SchwbG). Diese Rechtsstellung kommt unbestreitbar den Mitgliedern der rein privatrechtlichen Vertretungen auf Betriebsbasis nicht zu. Trotzdem wird man diesen Umstand nicht als Voraussetzung für das Bestehen einer betriebsverfassungsrechtlichen Vertretung ansehen können. Vielmehr ist dies erst eine Folge daraus, daß eine betriebsverfassungsrechtliche Vertretung vorliegt. Die gesetzlichen Vorschriften, die diese Rechtsstellung begründen, setzen nämlich das Vorliegen eines Betriebsrats oder einer Vertretung nach § 3 I Nr. 1 usw. voraus. Erst wenn feststeht, daß wirklich eine solche Vertretung vorliegt, ergibt sich für die Mitglieder der Vertretung aus den genannten Vorschriften eine besondere Rechtsstellung. Daher kann diese nicht als Voraussetzung, sondern muß als Folge der Existenz einer betriebsverfassungsrechtlichen Vertretung angesehen werden. Vereinfacht ausgedrückt heißt das: Man ist nicht Betriebsratsmitglied, weil man Kündigungsschutz genießt, sondern man genießt Kündigungsschutz, weil man Betriebsratsmitglied ist.
Die persönliche Rechtsstellung der Mitglieder ist also nur ein sekundäres Merkmal einer betriebsverfassungsrechtlichen Vertretung. Daher kann die persönliche Rechtsstellung der Mitglieder kein brauchbares Abgrenzungskriterium sein.

Ferner wird gesagt, daß Voraussetzung für eine betriebsverfassungsrechtliche Vertretung die Befugnis zur betrieblichen Normsetzung sei, so daß die vertretenen Arbeitnehmer durch unmittelbar und zwingend wirkende Betriebsvereinbarungen gemäß § 77 IV BetrVG gebunden werden können [54]. Daran ist richtig, daß der Betriebsrat diese Befugnis hat und daß dies einen erheblichen Teil seiner Wirkungsmöglichkeiten im Betrieb ausmacht. Jedoch ist der Betriebsrat nicht die einzige betriebsverfassungsrechtliche Vertretung. Seine Kompetenzen gehen weit über die anderer betriebsverfassungsrechtlicher Vertretungen hinaus. So haben etwa die

---

53 Siehe zum relativen Kündigungsschutz, der sich aus § 78 ergibt, die Ausführungen auf S. 58 f

54 So Beuthien SAE 76, 139 Nr. 5

Jugendvertretung [55] und auch die Arbeitsgruppenvertretungen nach § 3 I Nr. 1 [56] mit Sicherheit keine Befugnis zur betrieblichen Normsetzung, da das Gesetz ihnen eine solche Kompetenz nicht zuweist.
Aus diesem Grunde kann aber diese Befugnis nicht als gemeinsames Merkmal aller betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungen angesehen werden, denn es fehlt dem größten Teil von ihnen.
Daher kann die Befugnis zur betrieblichen Normsetzung auch nicht zur Abgrenzung von anderen Vertretungen herangezogen werden.

Als weiteres Unterscheidungsmerkmal ließe sich anführen, daß der Arbeitgeber verpflichtet sei, mit einer betriebsverfassungsrechtlichen Vertretung zu verhandeln, während das bei anderen Vertretungen nicht der Fall sei [57].
So ist der Arbeitgeber in der Tat gemäß den §§ 2 I, 74 I BetrVG verpflichtet, mit dem Betriebsrat als klassischer betriebsverfassungsrechtlicher Vertretung über strittige Fragen zu verhandeln. Das gilt jedoch nicht für alle betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungen. Bezüglich der Vertretungen nach § 3 I Nr. 1 wurde bereits festgestellt [58], daß sie keinerlei Befugnis haben, mit dem Arbeitgeber zu verhandeln.
Dies gilt auch für die Jugendvertretung. Sie kann die Jugendlichen nicht gegenüber dem Arbeitgeber vertreten [59], da ihre Aufgabe nur darin liegt, die speziellen Interessen der jugendlichen Arbeitnehmer gegenüber dem Betriebsrat zu artikulieren [60]. Insofern gilt sie auch als gesetzliches Beispiel einer zusätzlichen betriebsverfassungsrechtlichen Vertretung, wie sie für andere Arbeitnehmer erst nach § 3 I Nr. 1 geschaffen werden muß [61].

---

55 Fitting - Auffahrt - Kaiser § 60 Rdn 11 / Dietz - Richardi § 60 Rdn 9 / Erdmann - Jürging - Kammann § 60 Rdn 4 / Galperin - Löwisch § 60 Rdn 10
56 Siehe S. 54 Fn 14
57 Ähnlich: Beuthien SAE 76, 139 Nr. 5
58 Siehe S. 54
59 BAGE 2, 54 / Fitting - Auffahrt - Kaiser § 60 Rdn 10 / Erdmann - Jürging - Kammann § 60 Rdn 4 / Galperin - Löwisch § 60 Rdn 10
60 Fitting - Auffahrt - Kaiser § 60 Rdn 1
61 Dietz - Richardi § 60 Rdn 8

Wenn diese Vertretungen sonst selbst nicht direkt gegenüber dem Arbeitgeber als Verhandlungspartner auftreten können, dann kann es umgekehrt auch keine Pflicht des Arbeitgebers geben, mit ihnen zu verhandeln, da ihm die Erfüllung einer solchen Pflicht bei rechtmäßigem Verhalten dieser Vertretungen nicht möglich wäre. Auch die Pflicht zur vertrauensvollen Zusammenarbeit hat bei solchen Vertretungen nur den Inhalt, Verstöße gegen die betriebliche Partnerschaft zu verhindern [62], so daß sich daraus keine Verhandlungspflicht ergeben kann. Da dieses Merkmal somit nicht bei allen betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungen vorliegt, kann es auch nicht als Abgrenzungskriterium gegenüber anderen Vertretungen verwendet werden.
Gleiches muß auch für die damit zusammenhängende Annahme gelten, daß alle Vertretungen, die Arbeitnehmerinteressen direkt gegenüber dem Arbeitgeber wahrnehmen, betriebsverfassungsrechtlicher Art seien. Vertretungen nach § 3 I Nr. 1 und die Jugendvertretung dürfen nicht direkt mit dem Arbeitgeber verhandeln und vertreten deshalb diesem gegenüber auch keine Arbeitnehmerinteressen. Daher kann auch die Interessenvertretung gegenüber dem Arbeitgeber nicht als typisches Merkmal betriebsverfassungsrechtlicher Vertretungen bezeichnet werden und kommt somit auch als Abgrenzungskriterium nicht in Betracht.

Als nächstes Kriterium wäre zu untersuchen, daß betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen und der Arbeitgeber zur vertrauensvollen Zusammenarbeit miteinander verpflichtet sind [63]. Alle betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmervertretungen einschließlich der Vertretungen nach § 3 I Nr. 1 [64] und der Jugendvertretung [65] sind an die betriebliche Partnerschaft als dem Grundprinzip der Betriebsverfassung gebunden und damit zu einem kooperativen Verhalten verpflichtet [66]. Dies gilt

---

62 Siehe S. 55
63 Für eine Abgrenzung auf dieser Basis: Beuthien SAE 76, 139 Nr. 5
64 Siehe dazu S. 55
65 Galperin - Löwisch § 2 Rdn 5
66 Zum Inhalt dieses Prinzips siehe S. 156 ff

auch für den Vertrauensmann der Schwerbehinderten, für den lediglich die Ziele der Zusammenarbeit in § 26 SchwbG zugunsten der Schwerbehinderten etwas modifiziert sind.

Für Vertretungen anderer Art gilt das Zusammenarbeitsgebot nicht, da es keine sie betreffende gesetzliche Bestimmung gibt, die solches von ihnen verlangen würde. Bei der Pflicht zur vertrauensvollen Zusammenarbeit handelt es sich daher sicherlich um ein Merkmal, das die betriebsverfassungsrechtlichen von den nichtbetriebsverfassungsrechtlichen Vertretungen unterscheidet. Man kann auch hier anders als bei der persönlichen Rechtsstellung der Mitglieder der Vertretung nicht so eindeutig sagen, daß es sich dabei nur um die Folge und nicht um die Voraussetzung einer betriebsverfassungsrechtlichen Vertretung handelt. Dazu ist der Gedanke der betrieblichen Partnerschaft zu eng mit Aufgaben und Stellung einer solchen Vertretung verknüpft. Dennoch sprechen Gesichtspunkte der praktischen Handhabung eher dafür, auch die Pflicht zur vertrauensvollen Zusammenarbeit nur als sekundäres Merkmal anzusehen. Wie sollte man feststellen, ob eine Vertretung, deren Status man prüft, dieser Pflicht unterliegt oder nicht? Schließlich sieht man das der Vertretung nicht ohne weiteres an.

Während man sich über das Vorliegen von nach außen offensichtlichen Umständen wie etwa das Zustandekommen in demokratischer Wahl, die Freiheit von gewerkschaftlicher Bindung oder den Kreis der vertretenen Arbeitnehmer ohne größere Schwierigkeiten vergewissern kann, ist das bei der genannten Pflicht nicht der Fall. Sie ist für sich allein nicht faßbar. Über sie läßt sich ohne vorherige Kenntnis des betriebsverfassungsrechtlichen Status einer Vertretung keine zuverlässige Aussage machen. Man muß also zunächst einmal auf Grund anderer Kriterien feststellen, ob eine Vertretung betriebsverfassungsrechtlicher Art ist oder nicht, bevor man mit Bestimmtheit sagen kann, ob sie der Pflicht zur vertrauensvollen Zusammenarbeit unterliegt oder nicht.

Wegen dieser Abhängigkeit von anderen Kriterien ist die Pflicht zur Zusammenarbeit aber nicht geeignet, als primäres und entscheidendes Ab-

grenzungskriterium zu dienen. Dafür müssen andere Merkmale gefunden werden, die offensichtlicher sind.

Als ein solches Merkmal käme die Ausstattung der Vertretung mit konkreten Mitbestimmungsrechten in Betracht. In der Tat ist es wiederholt als entscheidend für das Vorliegen einer betriebsverfassungsrechtlichen Vertretung bezeichnet worden, daß der Vertretung durch Gesetz, Tarifvertrag oder sonstige Vereinbarung bestimmte betriebliche Mitbestimmungsrechte zugewiesen sind [67]. Dafür könnte sprechen, daß in der Machtbeschränkung des Arbeitgebers einer der dem BetrVG zugrunde liegenden Gedanken zu sehen ist ("konstitutionelle Fabrik") [68] und daß diese am deutlichsten in Mitbestimmungsrechten zum Ausdruck kommt. Dem wäre jedoch entgegenzuhalten, daß eine solche Machtbeschränkung nur durch die Gesamtkonzeption des BetrVG erfolgt. Dazu ist es aber nicht erforderlich, daß jede einzelne betriebsverfassungsrechtliche Vertretung unmittelbar dieser Machtbeschränkung dient und dazu mit Mitbestimmungsrechten ausgestattet ist. Dies ist auch nicht der Fall. Vielmehr haben die Vertretungen nach § 3 I Nr. 1 ebensowenig Mitbestimmungsrechte [69] wie die Jugendvertretung [70] oder der Vertrauensmann der Schwerbehinderten [71]. Denn solche sind für sie im Gesetz nicht vorgesehen und sind auch für die Erfüllung ihrer gesetzlich festgelegten Aufgaben [72] nicht erforderlich. Daher ist die Ausstattung mit Mitbestimmungsrechten kein gemeinsames Merkmal der betriebsverfassungs-

---

67 So Mayer - Maly AR-Blattei, D., Tendenzbetrieb I J 1 und BB 73, 767 / in diesem Sinne auch: Rose, Diskussionsbeitrag auf dem 49. DJT, Band II, N 173 / Dietz - Richardi § 118 Rdn 96

68 Siehe S. 44

69 Siehe dazu S. 54 Fn 13

70 Fitting - Auffahrt - Kaiser § 60 Rdn 11 / Erdmann - Jürging -Kammann § 60 Rdn 4 / Dietz - Richardi § 60 Rdn 9 / Galperin - Löwisch § 60 Rdn 10

71 Dietz - Richardi § 32 Rdn 8 / Galperin - Löwisch § 32 Rdn 9 / Fitting - Auffahrt - Kaiser § 32 Rdn 8

72 Zu den Aufgaben der Vertretungen nach § 3 I Nr. 1 siehe S. 88 und zu den Aufgaben der Jugendvertretung siehe S. 88 f sowie zu den Aufgaben des Vertrauensmannes siehe S. 89 f

rechtlichen Vertretungen und kann somit nicht zur Abgrenzung herangezogen werden.

Als weiteres Unterscheidungsmerkmal wird die Eigen- oder Fremdbezogenheit der Interessenvertretung angeführt. Dabei sollen betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen solche sein, die eigenbezogene Interessenwahrnehmung betreiben, während Vertretungen, die fremdbezogene Interessen wahrnehmen, als nichtbetriebsverfassungsrechtliche bezeichnet werden [73]. Damit soll begründet werden, daß gewerkschaftliche Vertrauensleute und Redaktionsvertretungen als nichtbetriebsverfassungsrechtliche Vertretungen zulässig und die Sprecherausschüsse als eigenbezogene Interessenvertretungen unzulässig seien [74].
Es ist aber keineswegs überzeugend, daß bei den Redaktionsvertretungen nur das öffentliche Interesse an der Vielfalt der Meinungsbildung im Vordergrund stehen soll [75]. Vielmehr werden ganz konkret die eigenen Ansichten der vertretenen Redakteure zu einem Publikationsprodukt und damit deren eigenes Interesse an freier Meinungsäußerung und persönlicher Selbstverwirklichung im Journalistenberuf zur Sprache gebracht. Auch die gewerkschaftlichen Vertrauensleute sind in erheblichem Maße Sprachrohr der hinter ihnen stehenden Gewerkschaftsmitglieder und vertreten damit deren Interessen. Wenn hier noch von fremdbezogener Interessenwahrnehmung gesprochen wird, drängt sich die Frage auf, was eigentlich dann noch "fremdbezogen" und "eigenbezogen" bedeuten soll. Schon diese Beispiele zeigen, daß eine solche Unterscheidung weder sinnvoll noch praktisch durchführbar ist. Hinzu kommt, daß auch die anerkanntermaßen nichtbetriebsverfassungsrechtlichen Vertretungen wie etwa der Vorstand des betrieblichen Gesangvereins in erster Linie die Interessen ihrer Mitglieder vertreten und damit ebenfalls "eigenbezogene" Interessen wahrnehmen. Dies ist daher ebenfalls kein Merkmal, das die betriebs-

---

73 So Ihlefeld AfP 73, 517
74 Ihlefeld aaO, insbesondere Fn 14
75 So aber Ihlefeld aaO

verfassungsrechtlichen Vertretungen von anderen unterscheidet. Somit muß der Versuch, nach dem Tätigkeitsbereich der Vertretung abzugrenzen, als gescheitert betrachtet werden.

Es ließe sich aber daran denken, den Inhalt der Tätigkeit einer Vertretung in anderer Weise für die Abgrenzung heranzuziehen. Dies würde bedeuten, daß man allgemein alle solche Vertretungen als betriebsverfassungsrechtlich bezeichnet, die sich mit der betriebsverfassungsrechtlichen Regelungsmaterie befassen, ohne daß es dabei auf die Bezugspersonen der Interessenvertretung ankäme [76]. Wenn solchermaßen alle Vertretungen, die sich mit Angelegenheiten aus dem BetrVG beschäftigen, betriebsverfassungsrechtlich sein sollen, so würde das eine Ausstrahlung des Tätigkeitsbereichs auf den Rechtscharakter der Vertretung bedeuten. Die Tätigkeit im Bereich der Betriebsverfassung ist zweifellos ein Merkmal, das allen geregelten betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungen gemeinsam ist. Da sie und ihre Aufgaben im BetrVG geregelt sind, befassen sie sich bei der Erfüllung ihrer Aufgaben ganz selbstverständlich mit Angelegenheiten, die im BetrVG geregelt sind.
Fraglich ist nur, ob es wirklich ausgeschlossen ist, daß sich nichtbetriebsverfassungsrechtliche Vertretungen ebenfalls mit solchen Angelegenheiten beschäftigen.
Dazu ist zu sagen, daß die Beschäftigung mit betriebsverfassungsrechtlichen Themen durchaus nicht auf den Betriebsbereich beschränkt ist. Auch die Gewerkschaften und die Arbeitgeberverbände befassen sich damit und haben hierbei sogar eine Regelungskompetenz nach § 11 TVG, ohne daß sie deswegen Teile der Betriebsverfassung wären. Gewiß können diese hier nicht als Gegenbeispiele aufgeführt werden, da es sich bei ihnen nicht um Arbeitnehmervertretungen auf Betriebsbasis handelt. Aber es gibt mit den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten durchaus betriebliche Arbeitnehmervertretungen, die anerkanntermaßen nichtbetriebsverfassungsrechtlicher Art sind [77] und die sich dennoch auch mit Angelegen-

76 In ähnlicher Weise abgrenzend: Herschel AuR 1977, 138
77 Siehe dazu S. 63

heiten aus dem Bereich des BetrVG befassen. Zwar sollen die gewerkschaftlichen Vertrauensleute in erster Linie Verbindungsglied zwischen der Gewerkschaft und ihren Mitgliedern im Betrieb sein. Das schließt aber nicht aus, daß sie auch andere Aufgaben wahrnehmen. So unterstützen sie etwa die Arbeit des Betriebsrats [78] und übernehmen die Rolle eines Informationsmittlers zwischen Arbeitnehmern und Betriebsrat [79]. In diesem Zusammenhang tragen sie auch die Vorstellungen der Gewerkschaftsmitglieder ihrer Gruppe dem Betriebsrat vor [80] und vertreten damit deren Interessen, ja sie setzen sich zuweilen sogar direkt gegenüber dem Arbeitgeber für die speziellen Interessen der von ihnen vertretenen Gewerkschaftsmitglieder ein [81]. Bei solchen Aktivitäten kommen sie zwangsläufig mit Bereichen in Berührung, für die der Betriebsrat zuständig ist. Daß die gewerkschaftlichen Vertrauensleute trotzdem als nichtbetriebsverfassungsrechtliche Vertretung gelten, zeigt, daß die Abgrenzung nach dem Tätigkeitsbereich zu weit ist.

Dieses Ergebnis wird durch andere Überlegungen bestärkt. Es ist in unserem Rechtssystem nicht üblich, daß schon die Beschäftigung mit bestimmten Angelegenheiten automatisch Auswirkungen auf die Rechtsqualität der Vereinigung hat. Eine privatrechtliche Vereinigung kann sich nicht dadurch über ihren gesetzlich zugewiesenen Status als Verein, Gesellschaft usw. erheben, daß sie sich nach ihrer freien Wahl mit einer bestimmten Materie beschäftigt. Dies müßte aber der Fall sein, wenn etwa der Werksportverein beschließen würde, sich in Zukunft auch mit Angelegenheiten der Betriebsverfassung zu befassen und er auch dementsprechend handeln würde. Dann müßte er nach dieser Auffassung automatisch betriebsverfassungsrechtlichen Status haben. Das überzeugt nicht.

Dies sei durch ein Beispiel aus dem Staatsrecht verdeutlicht. Der Staat

---

78 Losacker, ArbR der Gegenwart, 1964, S. 68 f
79 Halberstadt - Zander Rdn 717 / Hoffmann, Koop. u. Mitbest. S. 181 u. 186
80 Nachweis bei Bulla BB 75, 890
81 Fitting - Auffahrt - Kaiser § 2 Rdn 21

beschäftigt sich mit politischen Angelegenheiten. Aber nicht jede Interessengruppe, Verband, Bürgerinitiative usw., die sich ebenfalls mit diesen Angelegenheiten beschäftigt, hat deshalb automatisch einen staatsrechtlichen Status. Eine Organisation erhält nicht schon dadurch einen solchen Status, daß sie sich mit Materien befaßt, die normalerweise nur ein Staat regelt. Ähnliches wurde früher von den Vertretern der Lehre von der öffentlich-rechtlichen Körperschaft "kraft Wesens" behauptet. Nach dieser Theorie bestimmten die wahrgenommenen Aufgaben die Rechtsnatur der Vereinigung [82]. Diese Lehre kann inzwischen als überholt angesehen werden [83]. Öffentlich-rechtlichen Status kann eine Körperschaft nur durch staatliche Verleihung erhalten [83]. Der Aufgabenbereich bestimmt nicht die Rechtsnatur. Daher kann sich jede Vereinigung mit staatsrechtlichen Fragen beschäftigen, ohne deshalb staatsrechtliche Rechtsqualität haben zu müssen. Wenn man sich also mit derselben Materie beschäftigt wie eine bestimmte andere Institution, so erhält man dadurch noch lange nicht automatisch auch denselben juristischen Status wie diese Institution.
Daher muß ein bestimmender Einfluß des Tätigkeitsbereichs auf die Rechtsnatur der Vereinigung abgelehnt werden. Dieser ist zwar häufig ein Indiz, aber er erlaubt für sich allein gesehen keinen zwingenden Schluß auf den rechtlichen Status der Vereinigung.
Der Status einer betriebsverfassungsrechtlichen Vertretung ist mit einer gewissen Vorrangstellung gegenüber anderen Personen und Vereinigungen auf Betriebsebene verbunden. Dies zeigt sich besonders deutlich in § 78, wo anderen bei ihren Aktivitäten Schranken auferlegt werden, um eine ungestörte Betätigung der betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungen zu gewährleisten. Einer Arbeitnehmervertretung kann nicht schon deshalb dieser bevorzugte betriebsverfassungsrechtliche Status zukommen, weil sie sich mit Angelegenheiten aus dem BetrVG beschäftigt. Aus diesem Grunde können nicht schon alle diejenigen Vertretungen als betriebs-

---

82 Huber I, S. 106 / II, S. 276 mwN
83 Forsthoff § 25 II 2, S. 486, 492 / Wolff II, § 84 II b2 - jeweils mwN
84 Forsthoff aaO, S. 492

verfassungsrechtliche Vertretungen bezeichnet werden, die auf diesem Gebiet in irgendeiner Weise tätig sind. Dieses Kriterium ist für Abgrenzung zu weit.

Dem soeben behandelten Kriterium des Sichbeschäftigens mit Angelegenheiten der Betriebsverfassung ist ein weiteres sehr ähnlich. Es wird nämlich gesagt, daß eine betriebsverfassungsrechtliche Vertretung schon immer dann vorliegt, wenn betriebsverfassungsrechtliche Aufgaben durch sie wahrgenommen werden [85]. Auch dies ist unbestreitbar ein gemeinsames Merkmal der betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungen. Diese erfüllen ihre gesetzlichen Aufgaben, welche zweifellos betriebsverfassungsrechtlicher Art sind. Betrachtet man jedoch dieses Merkmal näher, so fragt sich sogleich, was man sich konkret unter "Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben" vorstellen soll. Bedeutet dies Beschäftigung mit Angelegenheiten aus dem BetrVG, Verhandlungen mit dem Arbeitgeber, Befugnis zur betrieblichen Normsetzung oder gar Ausübung von Mitbestimmungsrechten? Schon die Unbestimmtheit dieses Merkmals läßt es für eine klare Abgrenzung als wenig geeignet erscheinen. Hinzu kommt, daß sich alle aufgezählten Einzelelemente schon in der bisherigen Untersuchung als untauglich erwiesen haben. Außerdem tritt ein Widerspruch zu der anerkannten Stellung der gewerkschaftlichen Vertrauensleute als nichtbetriebsverfassungsrechtliche Vertretung zutage. Auf Grund ihrer Rolle als wechselseitige Informationsträger zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern [86] nehmen sie Aufgaben wahr, die ureigenstes Gebiet der Vertretungen nach § 3 I Nr. 1 sind [87]. Folgerichtig müßte man dies als Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben bezeichnen und damit auch die Vertrauensleute als betriebsverfassungsrechtliche Vertretung ansehen. Gerade diese Konsequenz wird aber von den Vertretern dieser Auffassung ausdrücklich bestritten [88].

---

85 ArbG Kassel AuR 77, 160 / Wlotzke RdA 76, 85
86 Siehe dazu S. 134
87 Siehe dazu S. 55 f
88 ArbG Kassel aaO / Wlotzke aaO

Abgesehen von diesem Widerspruch muß auch hier auf die bereits geschilderten grundsätzlichen Bedenken gegen die Auffassung hingewiesen werden, daß der Tätigkeitsbereich automatisch den Rechtscharakter der Vereinigung bestimmen soll. Überspitzt formuliert läßt sich sagen: Eine Vertretung erhält nicht dadurch den Status eines Betriebsrats, daß sie sich unbefugt in dessen Aufgaben einmischt und diese wahrnimmt. Denn durch Einmischung in fremde Aufgabenkreise kann man nicht einen anderen Status und die damit verbundene bevorzugte Rechtsstellung erwerben.

Aus den dargelegten Gründen muß daher verneint werden, daß eine Vertretung, die betriebsverfassungsrechtliche Aufgaben wahrnimmt, damit auch automatisch betriebsverfassungsrechtlichen Charakter hat. Daher ist auch dieses Merkmal für eine Abgrenzung ungeeignet.

Schließlich sei noch auf ein Merkmal hingewiesen, das mit Sicherheit sämtlichen betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungen gemeinsam ist. Alle diese Vertretungen sind als Zwangsverbände organisiert. Als Arbeitnehmer eines Betriebs (ausgenommen die Leitenden Angestellten iSv § 5 III BetrVG) wird man automatisch vom Betriebsrat dieses Betriebs vertreten, ob man mit einer solchen Vertretung einverstanden ist, ob man den Betriebsrat mitgewählt oder ob man ihn gar ausdrücklich zur Vertretung bevollmächtigt hat, ist dagegen gleichgültig. Mit dem Eintritt in einen Betrieb unterliegt man der obligatorischen Vertretung durch den dortigen Betriebsrat. Wenn gegen die Auffassung vom Zwangsverband eingewandt wird, daß die Errichtung der gesetzlichen Betriebsvertretung nicht erzwungen werden kann[89], so trifft das nicht den Kern der Sache. Zum einen kann die Errichtung eines Betriebsrats nach den §§ 16, 17 BetrVG indirekt durch drei Wahlberechtigte oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft erzwungen werden. Zum anderen kann selbst eine Errichtung auf Wunsch der Mehrheit der Arbeitnehmer nicht darüber hinwegtäuschen, daß, sobald der Betriebsrat erst einmal errichtet ist, diejenigen, die ent-

---

89 Fabricius Zfges. StW. 111, 361

weder überhaupt nicht oder andere Personen gewählt haben oder erst später in den Betrieb kamen, vom Betriebsrat auch ohne ihren Willen wirksam vertreten werden. Betriebsvereinbarungen gelten gemäß § 77 IV BetrVG für alle Betriebsangehörigen und damit auch für sie unmittelbar und zwingend. Mit dem Begriff der obligatorischen Vertretung ist kein Unwerturteil verbunden. Die Betriebsverfassung erfordert eine einheitliche Vertretung und damit eine gewisse Unterordnung des einzelnen unter das Ganze. Mitbestimmungsrechte beispielsweise können nur einheitlich für den ganzen Betrieb ausgeübt werden und nicht nach dem Willen jedes einzelnen Arbeitnehmers.

Das Merkmal der obligatorischen Vertretung trifft ebenso für alle anderen betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungen zu. Auch von der Jugendvertretung, dem Vertrauensmann der Schwerbehinderten und dem Arbeitsgruppensprecher nach § 3 I Nr. 1 wird man automatisch schon dann vertreten, wenn man zu demjenigen Arbeitnehmerkreis gehört, für den eine solche Vertretung kraft Gesetzes zuständig ist, gleichgültig, ob man damit einverstanden ist oder nicht. Daher wird die obligatorische Vertretung von verschiedenen Stimmen als typisches Merkmal betriebsverfassungsrechtlicher Vertretungen und als entscheidendes Abgrenzungskriterium gegenüber Vertretungen anderer Art angesehen [90].

Dem ist zuzustimmen. Denn es handelt sich bei der obligatorischen Vertretung nicht nur um ein Merkmal, das allen betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungen gemeinsam ist. Gleichzeitig liegt auf der Hand, daß dieses Merkmal bei rein privatrechtlichen Vertretungen niemals vorliegen kann. Letztere beruhen stets auf dem gemeinsamen Konsens der Vertretenen. Gegen den Willen der Vertretenen kann es hier keine Vertretung geben. Ausnahmen von diesem Prinzip wie etwa die gesetzliche Vertretung bei der Vormundschaft auch gegen den Willen des Mündels sind nur bei besonderen gesetzlichen Regelungen möglich.

---

90 Däubler S. 400 Nr. 2 / Buchner AR-Blattei, Tarifvertrag, V A III 2 cc, 2 und AG 73, 19 / als mitentscheidendes Merkmal auch: Beuthin SAE 76, 139 Nr. 5

Außerhalb dieser Sonderregelungen gilt jedoch der Grundsatz, daß jede wirksame Vertretung eine vorherige oder spätere Zustimmung des Vertretenen voraussetzt. Eine Vertretung ohne solche Zustimmung ist dem System des Privatrechts fremd. Daher können betriebliche Arbeitnehmervertretungen auf privatrechtlicher Basis niemals obligatorische Vertretungen sein. Immer ist es erforderlich, daß der einzelne Arbeitnehmer bei seinem Eintritt oder später sein Einverständnis mit der Vertretungstätigkeit erklärt. Andernfalls kann er nicht wirksam vertreten werden.

Aus der Tatsache, daß die Errichtung einer obligatorischen Vertretung durch eine privatrechtliche Vereinigung nicht denkbar ist, ergibt sich auch, daß die Errichtung obligatorischer Vertretungen überhaupt nur durch Gesetz, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung in Betracht kommt. Auch letztere entfalten für die Arbeitnehmer eines Betriebs gemäß §§ 3 II, 4 I TVG und § 77 IV BetrVG zwingende Wirkung. Dagegen kann eine Gruppe von Betriebsangehörigen niemals eine betriebsverfassungsrechtliche Vertretung in diesem Sinne zur Entstehung bringen, da sie auf die anderen Arbeitnehmer keinen Zwang ausüben können. Die Errichtung von echten betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungen ist daher grundsätzlich nur durch Gesetz, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung vorstellbar, nicht dagegen durch gewöhnliche privatrechtliche Vereinbarungen. Ob und inwieweit die Errichtung durch Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung auch tatsächlich möglich ist, wird später zu untersuchen sein [91].

Hier ist dagegen festzustellen, daß die obligatorische Vertretung ein sicheres Unterscheidungsmerkmal ist. Sie liegt nur bei betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungen vor und fehlt bei den nichtbetriebsverfassungsrechtlichen, die lediglich auf rein privatrechtlicher Grundlage und ohne offizielle betriebliche Funktion existieren. Dieses Merkmal ist auch leicht identifizierbar. Es bereitet keine großen Schwierigkeiten zu ermitteln, ob alle Arbeitnehmer eines bestimmten Bereichs durch eine Vertretung obligatorisch vertreten werden, oder nicht. Daher kann die

---

91 Siehe S. 121 f u. 148 f

mit dem betriebsverfassungsrechtlichen Status verbundene Rechtsstellung eindeutig zugeordnet werden, ohne daß Zweifelsfälle auftreten, die erst auf Grund anderer Kriterien entschieden werden müßten. Dieses Merkmal ist deshalb als Abgrenzungsmerkmal für die betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungen geeignet.

Eine solche Art der Abgrenzung könnte als formal und vordergründig erscheinen. Jedoch liegt in dem Element der obligatorischen Vertretung auch eine erhebliche inhaltliche Komponente. Ob eine Vertretung als freiwilliger Zusammenschluß oder als Zwangsverband konzipiert ist, hat bedeutenden Einfluß auf ihre Wirkungsmöglichkeiten und ihre Struktur. Eine obligatorische Vertretung vertritt ausnahmslos alle Arbeitnehmer eines bestimmten Bereichs und kann daher für die Arbeitnehmer dieses Bereichs als Ganzes sprechen. Infolgedessen kann sie gegenüber ihrem jeweiligen Gesprächspartner mit größerem Gewicht und nachdrücklicher auftreten, als es einer Vertretung möglich ist, die nur einen Teil der Arbeitnehmer hinter sich hat. Das hat erhebliche Auswirkungen auf die Durchsetzungskraft ihrer Vorstellungen. So liegt die Bedeutung, die der Betriebsrat gegenüber dem Arbeitgeber hat, zu einem nicht unwesentlichen Teil darin begründet, daß dieser die gesamte Belegschaft repräsentiert und daß der Arbeitgeber seine Äußerungen als Stellungnahme der Belegschaft als Ganzes werten muß und nicht nur als Vorstellungen eines Teils der Betriebsangehörigen. Auch die betriebliche Mitbestimmung durch den Betriebsrat wäre kaum noch mit dem Gedanken der Beteiligung der Arbeitnehmerschaft zu rechtfertigen, wenn nicht sichergestellt wäre, daß der Betriebsrat wirklich alle Arbeitnehmer vertritt.

Bei Angelegenheiten, die alle Arbeitnehmer eines Bereichs betreffen, wird die betriebsverfassungsrechtliche Vertretung geradezu erst dadurch zum kompetenten Gesprächs- und Verhandlungspartner, daß sie für alle sprechen kann. Dann braucht der andere Teil nicht zu befürchten, daß trotz einer Vereinbarung mit dieser Vertretung später Außenseiter auftreten, die nicht daran gebunden sind und eine andere Regelung wollen. Dies gilt für Verhandlungen des Betriebsrats mit dem Arbeitgeber ebenso

wie für die Gespräche der übrigen betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungen mit dem Betriebsrat. Die obligatorische Vertretung hat aber nicht nur Bedeutung für den betrieblichen Einfluß, sondern auch für den rechtlichen Status einer Betriebsvertretung. Durch sie werden die betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungen in gewisser Weise über die privatrechtlichen Vertretungen gestellt, denen dieses Mittel nicht zur Verfügung steht. Solche Zwangseinwirkungen sind etwas, was ansonsten regelmäßig mit der Ausübung staatlicher Hoheitsgewalt verbunden ist. Wenn nun betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen ebenfalls auch gegen den Willen der Vertretenen handeln können, so erhalten sie dadurch in gewisser Weise einen offiziellen "halb-hoheitlichen" Status. Nicht umsonst ist schließlich lange darüber diskutiert worden, ob das Betriebsverfassungsrecht nicht zum öffentlichen Recht gehört. Eine Ursache dafür mag in dieser Ähnlichkeit des Status der betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungen mit hoheitlichen Institutionen zu suchen sein.

Die obligatorische Vertretung ist also das wesentliche Merkmal einer betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmervertretung im Betrieb. Deshalb ist es nicht nur formaler Art, sondern besitzt auch inhaltliche Qualität. Selbstverständlich ist es nicht das einzige Merkmal einer solchen Vertretung. So müssen sie etwa ohne Rücksicht auf gewerkschaftliche oder politische Zugehörigkeit gebildet werden, nach demokratischen Grundsätzen gewählt und auf Dauer angelegt sein. Sie unterstehen weiter dem Gebot zur vertrauensvollen Zusammenarbeit, und ihre Mitglieder genießen eine besondere persönliche Rechtsstellung. Der eine Teil dieser Merkmale kann jedoch auch bei anerkannt nichtbetriebsverfassungsrechtlichen Vertretungen vorliegen. Die übrigen sind wiederum für sich allein nicht erkennbar und daher nur sekundäre Merkmale. Primär entscheidend für die Abgrenzung und damit letztlich auch für den Begriff der betriebsverfassungsrechtlichen Vertretung ist es dagegen, ob eine betriebliche Arbeitnehmervertretung alle Arbeitnehmer eines bestimmten Bereichs obligatorisch vertritt oder nicht.

4. Der so gefundene Begriff der betriebsverfassungsrechtlichen Vertretung sollte um der terminologischen Klarheit willen klar von dem oft gebrauchten Begriff des Betriebsverfassungsorgans unterschieden werden [92]. Obwohl das nicht immer deutlich zum Ausdruck gebracht wird [93], bezeichnen die Begriffe betriebsverfassungsrechtliche Vertretung und Organ der Betriebsverfassung etwas völlig Verschiedenes. Das läßt sich an einigen Beispielen deutlich machen. Die Jugendvertretung und der Vertrauensmann der Schwerbehinderten sind als obligatorische Vertretungen ihrer Gruppen zweifellos betriebsverfassungsrechtliche Arbeitnehmervertretungen im hier angeführten Sinn [94]. Dagegen wird allgemein betont, daß es sich weder bei der Jugendvertretung [95] noch beim Vertrauensmann [96] um selbständige Betriebsverfassungsorgane handelt. Umgekehrt wird niemand den Arbeitgeber als betriebsverfassungsrechtliche Arbeitnehmervertretung ansehen. Jedoch wird er durchaus als Organ der Betriebsverfassung bezeichnet [97]. Es gibt also betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen, die nicht als Betriebsverfassungsorgane angesehen werden, und es gibt Betriebsverfassungsorgane, die keine betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungen sind.

Betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen sind alle obligatorischen Arbeitnehmervertretungen auf Betriebsebene. Dies sind neben dem Betriebsrat etwa der Gesamt- und Konzernbetriebsrat, die Jugend- und die Gesamtjugendvertretung und der Vertrauensmann der Schwerbehinderten [98].

---

92 Zur Eigenschaft des Betriebsrats als Organ der Betriebsverfassung siehe S. 35

93 So gebraucht etwa Grunsky in § 2 Rdn 142 f den Begriff des Betriebsverfassungsorgans mehr im Sinne von betriebsverfassungsrechtlicher Vertretung

94 So im Ergebnis auch: Dütz Jus 72, 690 / für die Jugendvertretung ausdrücklich auch: Dietz - Richardi § 60 Rdn 8

95 Galperin - Löwisch § 60 Rdn 10 / Fitting - Auffahrt - Kaiser § 60 Rdn 1 / ähnlich auch: Dietz - Richardi vor § 60 Rdn 6

96 Fitting - Auffahrt - Kaiser § 32 Rdn 8 / Wiese GK § 32 Rdn 6

97 Fitting - Auffahrt - Kaiser § 1 Rdn 29

98 Dütz Jus 72, 690

Als Betriebsverfassungsorgane lassen sich dagegen nur solche Funktionsträger der Betriebsverfassung bezeichnen, die mittels Mitbestimmungsrechten oder sonstigen Machtbefugnissen einen erheblichen Einfluß für ihre jeweilige Seite auf das Betriebsgeschehen nehmen können und damit selbständig handlungsfähig sind. So werden die Mitbestimmungsrechte wiederholt als hervorstechendes Merkmal eines Betriebsverfassungsorgans bezeichnet [99].

Dies ist beim Betriebsrat zweifellos der Fall. Aber auch der Arbeitgeber ist als Gegenpol des Betriebsrats wichtiger Teil der auf Kooperation ausgerichteten Betriebsverfassung und ist im BetrVG mit Rechten und Pflichten ausgestattet. Insbesondere ist er nach § 2 I zur betrieblichen Partnerschaft verpflichtet.

Es wäre daher vertretbar, auch ihn als Betriebsverfassungsorgan zu bezeichnen. Als solche Organe kommen somit nur Arbeitgeber und Betriebsrat in Betracht. Letzterer ist zugleich betriebsverfassungsrechtliche Arbeitnehmervertretung. Nur an dieser Stelle überschneiden sich die beiden Begriffe. Die übrigen betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungen sind keine selbständigen Organe. Vielmehr weist ihnen das Gesetz nur Hilfsfunktion zum Betriebsrat in bestimmten Teilbereichen zu [100].

Wegen der aufgezeigten Unterschiede kann daher vom Begriff des Betriebsverfassungsorgans nicht auf den der betriebsverfassungsrechtlichen Vertretung geschlossen werden, so daß kein Anlaß besteht, diesen zu korrigieren.

5. Entscheidendes Kriterium für die Frage, ob eine betriebsverfassungsrechtliche Vertretung vorliegt, ist somit die obligatorische Vertretung der Arbeitnehmer. Die untersuchten Sondervertretungen sind aber sämtlich auf rein privatrechtlicher Ebene als freiwillige Arbeitnehmerzusammenschlüsse auf Betriebsbasis konzipiert. Sie sind keine obliga-

---

99 Fitting - Auffahrt - Kaiser § 32 Rdn 8 / Dietz - Richardi vor § 60 Rdn 6

100 Siehe dazu S. 89 f

torischen Vertretungen aller Arbeitnehmer, sondern lediglich eine Vertretung derjenigen, die sich ihnen freiwillig angeschlossen haben. Daher können sie nicht zu den betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungen gezählt werden.

Die Sperrwirkung des § 3 betrifft nur betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen [101]. Nur deren Errichtung wird außerhalb der in der Vorschrift selbst genannten Grenzen untersagt. Andere Vertretungen werden von dieser Sperrwirkung nicht berührt. Somit gilt die Sperre des § 3 I Nr. 1 nicht für die hier erörterten Sondervertretungen. Aus dieser Vorschrift läßt sich daher nicht auf die Unzulässigkeit solcher beitrittsfreien Sondervertretungen schließen.

XI Das Vertretungsmonopol des Betriebsrats

Als weiteres Argument gegen die Zulässigkeit betrieblicher Sondervertretungen wird das Vertretungsmonopol des Betriebsrats angeführt.

Man kann heute wohl ohne Übertreibung die Meinung als herrschend bezeichnen, daß der Betriebsrat ein Vertretungsmonopol für alle Arbeitnehmer des Betriebs hat [1]. Ausgenommen werden davon nur die Leitenden Angestellten wegen ihrer ausdrücklichen Ausgliederung aus dem BetrVG durch § 5 III. Die Gegenstimmen zu diesem Vertretungsmonopol sind nur vereinzelt geblieben [2].

---

101 Siehe dazu S. 58 ff

1 BAG AP Nr. 9 zu § 5 BetrVG / Zöllner § 44 V 3c / Rüthers Anm. zu LAG-Hamm EzA Nr. 6 zu § 5 BetrVG (S. 41) und DB 72, 2473 f / Galperin RdA 77, 230 und AfP 71, 55 / Mayer - Maly DB 71, 338 f / Geitner DB 73, 282 / Reich DB 73, 1402 f / Reuter ZfA 76, 117 / Weber NJW 73, 1956 / Farthmann ArbGeb 71, 488 / Rose Wi. u. Wi. 1971, Nr. 11, S. 4 / Ulrich, der Gewerkschafter 1974, Heft 2, S. 43 f / Nozar S. 193 u. 197 / Keller S. 21 / Nobbe S. 69 (für Personalrat) / indirekt auch: Galperin - Löwisch § 118 Rdn 56 / Wiedemann - Stumpf § 1 Rdn 64 ("Verbot von Konkurrenzorganen")

2 Meilicke DB 75, 2228 f Nr. 4 / Tietze S. 76 (für Personalrat) / indirekt: Däubler - Hege, Koalitionsfreiheit S. 66 Rdn 119 / zweifelnd auch: Beuthien SAE 76, 138 III und Borgwardt - Steffens RdA 73, 74

Dieses Vertretungsmonopol soll bewirken, daß es neben dem Betriebsrat abgesehen von den gesetzlich geregelten weiteren betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungen keine weiteren Arbeitnehmervertretungen für diejenigen Betriebsangehörigen geben darf, die bereits durch den Betriebsrat vertreten werden. Ein solches Monopol würde sich somit auf die gesamte Belegschaft mit Ausnahme der Leitenden Angestellten iSv § 5 III BetrVG erstrecken. Es würde für diese Arbeitnehmer nicht nur weitere betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen, sondern solche jeglicher Art ausschließen und damit ein allgemeines Verbot von Sondervertretungen bedeuten. Lediglich die Sprecherausschüsse der Leitenden Angestellten würden davon nicht betroffen, da die Leitenden Angestellten nicht vom Betriebsrat vertreten werden.

Ein solches Vertretungsmonopol des Betriebsrats wird von vielen Autoren ohne nähere Begründung als bestehend angenommen. Zu dieser Gruppe muß der "Erfinder" des Vertretungsmonopols, Mayer-Maly, gezählt werden [3]. Sofern überhaupt Begründungsversuche gemacht werden, geschieht dies größtenteils mit den schon oben erörterten Argumenten gegen die Zulässigkeit von Sondervertretungen, insbesondere mit § 3 BetrVG. Insoweit kann auf die dortigen Ausführungen verwiesen werden. Mit keinem dieser Argumente konnte die generelle Unzulässigkeit von Sondervertretungen und damit ein Vertretungsmonopol dieses Umfangs überzeugend nachgewiesen werden. Namentlich ergibt sich aus § 3 kein Verbot sämtlicher Sondervertretungen, sondern lediglich ein Verbot weiterer betriebsverfassungsrechtlicher Vertretungen [4].

Neben diesen Begründungsversuchen mit einzelnen Bestimmungen des BetrVG wird das Vertretungsmonopol teilweise auch ohne detaillierte Argumentation aus dem Gesamtzusammenhang des Gesetzes abgeleitet.

---

3 So enthält etwa sein Aufsatz in DB 71, 335 ff, wo auf S. 339 erstmalig von einem Vertretungsmonopol die Rede ist, keine Begründung dafür

4 Siehe S. 58 ff

So wird etwa gesagt, wenn der Gesetzgeber für die Arbeitnehmer den Betriebsrat schaffe, so bringe er damit zum Ausdruck, daß es für sie andere Vertretungen nicht geben solle [5]. Eine derart pauschale Behauptung trägt aber wenig zur Klärung dieser Frage bei. Wenn der Gesetzgeber eine Vertretung errichtet, so bringt er damit, sofern er keine zusätzlichen Aussagen macht, nichts über andere denkbare Vertretungen zum Ausdruck. Ob diese zusätzlich errichtet werden dürfen, ist damit nicht entschieden. Aus der bloßen Tatsache, daß die Betriebsräte gesetzlich vorgesehen wurden, ergibt sich für diese noch kein Alleinvertretungsanspruch.

Auch die Struktur des Betriebsrats als betriebsverfassungsrechtliche und damit obligatorische Vertretung läßt keinen zwingenden Schluß auf ein Vertretungsmonopol zu. Daß ein Zwangsverband vorliegt, bedeutet nicht, daß auch ein Vertretungsanspruchsmonopol bestehen muß. Wenn jemand zwangsweise von einer bestimmten Institution vertreten wird, so ist es nicht logisch ausgeschlossen, daß er durch eine weitere Institution vertreten wird. Dies wiederum ändert nichts daran, daß er weiterhin von der obligatorischen Vertretung repräsentiert wird. Die betriebsverfassungsrechtliche Vertretung setzt also begrifflich keineswegs ein Vertretungsmonopol voraus. Die Begriffe obligatorische Vertretung und Vertretungsmonopol bezeichnen etwas völlig Verschiedenes und sind nicht zwingend miteinander verbunden. Dies soll durch einige Beispiele verdeutlicht werden.

So besteht etwa eine Parallelität mit der staatlichen Verfassung einer Demokratie. Der einzelne Staatsbürger wird von den staatlichen Verfassungsorganen, insbesondere dem Parlament, vertreten oder besser repräsentiert, ob er sie gewählt hat oder nicht. Er gehört damit einem Zwangsverband an und wird obligatorisch vertreten. Dennoch wird er dadurch nicht gehindert, sich politisch aktiven Gruppen (Verbände, Interessengruppen, Bürgerinitiativen) anzuschließen und damit seine Interessen

---

5 So Nozar S. 193

zusätzlich durch eine andere Institution vertreten zu lassen. Dies ist auch in den Fällen möglich, in denen sich diese Gruppen mit den gleichen Fragen beschäftigen wie die staatlichen Verfassungsorgane. Wenn also sogar die obligatorische Vertretung durch Verfassungsorgane nicht durch ein Vertretungsmonopol gegen zusätzliche Vertretung auf privatrechtlicher Basis geschützt ist, wieso sollte das dann gerade beim Betriebsrat der Fall sein? Ähnliche Beispiele lassen sich aus anderen Bereichen anführen. So hindert auch die obligatorische Vertretung durch Rechtsanwaltskammern oder Industrie- und Handelskammern die vertretenen Rechtsanwälte und Gewerbetreibenden nicht daran, sich auf demselben Gebiet zusätzlich freiwillig zusammenzuschließen und vertreten zu lassen [6].
Es ist nicht ersichtlich, warum beim Betriebsrat etwas anderes gelten soll. Allein aus der obligatorischen Vertretung ergibt sich daher kein Vertretungsmonopol.

Ebensowenig wie die obligatorische Vertretung schließt auch die Tatsache der Vertretung selbst nicht die weitere Vertretung durch eine andere Institution aus. Eine Doppelvertretung ist nach unserem Rechtssystem durchaus möglich und nicht grundsätzlich ausgeschlossen. Das gilt auch im Betrieb. Es entstehen lediglich Schwierigkeiten bei Kollisionslagen, wenn die beiden Vertretungen jeweils etwas anderes über dieselbe Angelegenheit vereinbaren und die Frage auftaucht, was gelten soll, Im vorliegenden Fall ist jedoch diese Kollision durch die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes (insbes. § 78) eindeutig zugunsten des Betriebsrats entschieden [7]. Daher ergibt sich aus der Möglichkeit widersprechender Vereinbarungen kein Argument gegen eine Doppelvertretung auf Betriebsebene.

Aus diesem Grunde ist es auch verfehlt, daß in der Diskussion über die Zulässigkeit von Sprecherausschüssen darüber gestritten wurde, ob der Betriebsrat in einzelnen Punkten Kompetenzen und damit auch Vertretungsrechte bezüglich der Leitenden Angestellten hat oder nicht [8]. Es ist

---

6 Meilicke DB 75, 2229
7 Siehe S. 158 ff
8 Für solche Kompetenzen etwa: LAG - Hamm EzA Nr. 6 zu § 5 BetrVG

für das Existenzrecht einer Sondervertretung unwesentlich, ob ihre Mitglieder auch vom Betriebsrat vertreten werden. Dies ist erst für ihre Betätigungsmöglichkeiten von Bedeutung, wo bezüglich des Betriebsrats besondere Schutzvorschriften eingreifen [9].

Kompetenzen des Betriebsrats bezüglich der vertretenen Arbeitnehmer schließen den Grundsatz, daß mehrfache Vertretung möglich ist, so lange nicht aus, wie sich nicht aus gesetzlichen Spezialregelungen etwas anderes ergibt. Solche Regelungen sind aber im BetrVG nicht enthalten. Daher muß auch im betrieblichen Bereich eine mehrfache Vertretung möglich sein, und deshalb kann ein allgemeines betriebliches Vertretungsmonopol in der Form, daß im Betrieb neben dem Betriebsrat keine weitere Vertretung, gleich welcher Rechtsnatur, möglich ist, nicht angenommen werden. Ein anderes Ergebnis würde wegen Art 9 I GG mit dem Prinzip der verfassungskonformen Auslegung in Konflikt geraten.

Gesetzliche Monopole bedeuten immer eine Freiheitseinschränkung. Gegenüber solchen Einschränkungen ist aber von den Grundgedanken einer freiheitlichen Verfassung her stets Zurückhaltung geboten. Sie lassen sich nur in Ausnahmefällen und nur aus schwerwiegenden Gründen rechtfertigen. Die bloße Existenz weiterer Vertretungen gefährdet das Funktionieren der Betriebsverfassung nicht. Daher wird vom Sozialstaatsprinzip nicht ausnahmsweise die Einschränkung der grundsätzlichen Vereinigungsfreiheit verlangt [10]. Ein gesetzliches Vertretungsmonopol im geschilderten Umfang würde somit einen Verstoß gegen Art 9 I GG bedeuten.

Andererseits läßt sich nicht bestreiten, daß das BetrVG einzig dem Betriebsrat die Rolle als allgemeine betriebsverfassungsrechtliche Vertre-

---

(S. 36 f) / Rose W.i.u.Wi. 1971, Nr. 4, S. 4 f
dagegen etwa: BAG AP Nr. 9 zu § 5 BetrVG III b u. c / Galperin RdA 77, 230 f, Nr. 7 / LAG - Bayern BB 73, 1115 / Keller S. 27 ff / ähnlich auch: Nozar S. 194 ff und 206 f

9 Siehe S. 158 ff

10 Siehe dazu S. 28 ff

tung der Arbeitnehmer zuweist. Es gibt zwar noch andere betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen. Diese umfassen aber immer nur einen Teil der Arbeitnehmerschaft eines Betriebs, etwa die Jugendlichen oder die Schwerbehinderten und nicht wie der Betriebsrat die Gesamtheit der nichtleitenden Arbeitnehmer. Zudem sind diese Vertretungen nicht völlig selbständig, sondern haben im wesentlichen nur Hilfs- und Unterstützungsfunktion zum Betriebsrat. Die Jugendvertretung etwa vertritt nur die Interessen der Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Diese Aufgabe nimmt sie aber nicht durch eigene Befugnisse wahr, sondern ist in erster Linie darauf angewiesen, auf den Betriebsrat einzuwirken, damit dieser seinen Einfluß in ihrem Sinne einsetzt (§ 70 I Nr. 3). Sie selbst kann nicht als Verhandlungspartner gegenüber dem Arbeitgeber auftreten [11], obwohl sie zu Verhandlungen des Betriebsrats mit dem Arbeitgeber beratend hinzugezogen werden kann (§ 68 BetrVG). Sie kann ihre Aufgabe, nämlich gemäß § 60 II BetrVG die Belange der jugendlichen Arbeitnehmer wahrzunehmen, nur über den Betriebsrat erfüllen [12]. Man kann sogar sagen, daß ihre eigentliche Aufgabe nur darin besteht, den Betriebsrat auf die besonderen Interessen der Jugendlichen aufmerksam zu machen und darauf zu drängen, daß diese im Rahmen der Betriebsratsarbeit berücksichtigt werden [13]. Sie unterstützen damit letztlich nur die Betriebsarbeit in Jugendfragen [14].
Im Gegensatz zur Jugendvertretung hat der Vertrauensmann der Schwerbehinderten die Befugnis, selbst mit dem Arbeitgeber zu verhandeln (§ 22 I Nr. 3 II SchwbG). Um jedoch konkret etwas zu erreichen, wird er häufig ebenfalls auf den Betriebsrat angewiesen sein, an dessen Sitzungen er beratend teilnimmt (32 BetrVG, 22 IV SchwbG). Denn er besitzt keinerlei eigene Druckmittel gegenüber dem Arbeitgeber, insbe-

---

11 Nachweise siehe S. 67 Fn 59
12 Dietz - Richardi vor § 60 Rdn 8 / Erdmann - Jürging - Kammann § 60 Rdn 4 / ähnlich: Galperin - Löwisch § 60 Rdn 10
13 Fitting - Auffahrt - Kaiser § 60 Rdn 1 / Erdmann - Jürging - Kammann § 60 Rdn 4
14 Erdmann - Jürging - Kammann § 60 Rdn 4

sondere stehen ihm keinerlei Mitbestimmungsrechte zu. Auch seine Aufgabe ist daher zum großen Teil darin zu sehen, im Betriebsrat die besonderen Probleme der Schwerbehinderten fachkundig zur Sprache zu bringen und sicherzustellen, daß diese Sonderinteressen dort berücksichtigt werden [15]. Insofern kann man ähnlich wie bei der Jugendvertretung von einer Unterstützungsfunktion gegenüber dem Betriebsrat sprechen.

Noch wesentlich schwächer ist die Stellung der zusätzlichen betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungen nach § 3 I Nr. 1 BetrVG. Sie haben keinerlei Verhandlungsbefugnisse gegenüber dem Arbeitgeber [16] und sind schon von ihrer Konzeption her praktisch nur wechselseitige Informationsträger zwischen den Arbeitnehmern einer Abteilung und dem Betriebsrat [17]. Sie berichten dem Betriebsrat von den Vorgängen in ihren Abteilungen und erläutern den Arbeitnehmern die Maßnahmen des Betriebsrats. Daher haben sie ebenfalls nur Hilfs- und Unterstützungsfunktion zum Betriebsrat [18] und besitzen nicht etwa eine selbständige Stellung.

Durch ihre gesetzlich angeordnete Anbindung an den Betriebsrat lassen sich alle diese Vertretungen als Unterorganisationen des Betriebsrats für bestimmte Teilbereiche begreifen. Der Betriebsrat erscheint dabei als "Dachorganisation" aller zulässigen betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungen. Man könnte dabei an das Bild einer Pyramide denken, an deren Spitze der Betriebsrat steht, während die übrigen Vertretungen den Unterbau bilden. Dabei handelt es sich zwar nicht um ein straff gegliedertes, hierarchisches System; insbesondere hat der Betriebsrat keine Weisungsbefugnis gegenüber den anderen Vertretungen. Jedoch rechtfertigt es die Tatsache, daß die Aufgabe dieser Vertretungen ganz oder zumindest vorwiegend in der Unterstützung des Betriebsrats in bestimmten Teilbereichen liegt, die übrigen Vertretungen als "Unterbau"

---

15 Ähnlich: Jung - Cramer § 22 Rdn 5
16 Siehe dazu ausführlich S. 54 f
17 Nachweis siehe S. 56 Fn 21
18 Galperin - Löwisch § 3 Rdn 6 u. 11

und den Betriebsrat als "Oberbau" oder "Dach" im System der betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungen zu bezeichnen. Dieses Vertretungssystem ist nach außen hin durch die Sperrwirkung des § 3 gegen Veränderungen abgesichert. § 3 I Nr. 1 läßt weitere betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen nur als Hilfsinstitution des Betriebsrats und damit als Teil des beschriebenen Systems zu [19]. Außerhalb dieses Systems kann es wegen der oben erläuterten Sperrwirkung [20] keine weiteren Vertretungen betriebsverfassungsrechtlicher Art geben.

Da der Betriebsrat somit die einzige allgemeine und selbständige betriebsverfassungsrechtliche Vertretung ist und dieser Zustand auch wegen der Sperrwirkung des § 3 nicht verändert werden kann, läßt sich durchaus davon sprechen, daß das BetrVG dem Betriebsrat ein "betriebsverfassungsrechtliches Vertretungsmonopol" zuweist. Andere selbständige betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen können nicht geschaffen werden.
Ein solches betriebsverfassungsrechtliches Vertretungsmonopol ist klar von dem eingangs geschilderten allgemeinen betrieblichen Vertretungsmonopol, wie es von der überwiegenden Meinung befürwortet wird, zu unterscheiden. Das erstere schließt nur die Errichtung anderweitiger betriebsverfassungsrechtlicher Vertretungen aus, während das letztere auch betriebliche Sondervertretungen auf privatrechtlicher Basis verbieten würde. Wie dargelegt, ergibt sich für ein so weit reichendes betriebliches Vertretungsmonopol nicht nur keinerlei Anhaltspunkt aus dem Gesetz, sondern es würde auch gegen die Verfassung verstoßen. Demgegenüber ist es zu begrüßen, wenn einige Stimmen ausdrücklich von einem betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungsmonopol [21] sprechen. Dabei darf aber nicht übersehen werden, daß diese Autoren teilweise eine

---

19 Siehe dazu ausführlich S. 53 ff
20 Siehe dazu S. 58 ff
21 Dietz - Richardi § 118 Rdn 98 / Schneider, Quelle 75, 311 / ArbG München (unveröffentlicht, aber teilweise wörtlich wiedergegeben bei Grüll) bei Grüll, der LA 72, 15

andere Abgrenzung bei den betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungen befürworten und daß somit der Bereich der Betriebsverfassung bei ihnen weiter reicht, als es hier vertreten wird.

Das Bundesarbeitsgericht äußert sich hingegen nicht zu der Frage, ob der Betriebsrat ein betriebliches oder ein betriebsverfassungsrechtliches Vertretungsmonopol hat. Das Gericht spricht einerseits nur von einem "Vertretungsmonopol für die nach dem BetrVG 72 verfaßte Arbeitnehmerschaft" [22]. Diese Wendung könnte man auch so verstehen, daß sich das Vertretungsmonopol nur auf den Bereich der Betriebsverfassung beschränkt. Jedoch wird in demselben Urteil auch die Unzulässigkeit von Sprecherausschüssen, an denen auch nichtleitende Angestellte beteiligt sind, mit einem Verstoß gegen das Vertretungsmonopol des Betriebsrats begründet [23]. Da Sprecherausschüsse auch vom BAG als rein privatrechtliche Vereinigungen angesehen werden [24], deutet dies eher darauf hin, daß das Gericht von einem Vertretungsmonopol auch bezüglich nichtbetriebsverfassungsrechtlicher Vertretungen ausgeht. Demgegenüber muß aus den genannten Gründen daran festgehalten werden, daß der Betriebsrat lediglich ein personelles Vertretungsmonopol für den Bereich der Betriebsverfassung bezüglich aller nichtleitenden Arbeitnehmer hat. Dies bedeutet, daß er die einzige betriebsverfassungsrechtliche Vertretung ist, die zur umfassenden Vertretung der Arbeitnehmer befugt ist.
Ob dem Betriebsrat neben dem personellen auch noch ein sachliches Vertretungsmonopol für bestimmte Sachgebiete zusteht, wird im Zusammenhang mit der Betätigung von Sondervertretungen noch zu erörtern sein [25].

---

22 BAG AP Nr. 9 zu § 5 BetrVG, III 3a
23 BAG AP Nr. 9 zu § 5 BetrVG, III 3a
24 BAG AP Nr. 10 zu § 5 BetrVG, III 4
25 Siehe 162 ff

XII Ergebnis des Teils C

Aus dem BetrVG läßt sich nicht die Unzulässigkeit freiwilliger betrieblicher Sondervertretungen der Arbeitnehmer (also nichtbetriebsverfassungsrechtlicher Art) ableiten. Vielmehr ist die Bildung solcher Vertretungen auf Grund der Vereinigungsfreiheit aus Art 9 I GG grundsätzlich zulässig. Dabei macht es keinen Unterschied, ob es sich nur um eine kurzlebige oder um eine dauerhafte Vereinigung handelt. Zwar stehen die kurzlebigen Vereinigungen nicht unter dem Schutz von Art 9 I GG [1], aber da das BetrVG sie nicht verbietet und somit auch für sie Raum läßt, ist ihre Errichtung gemäß Art 2 I GG ebenfalls als zulässig anzusehen.

Die grundsätzliche Zulässigkeit von freiwilligen Sondervertretungen ist auch in der Sache vernünftig. Der Betriebsrat wird von der Mehrheit der Arbeitnehmerschaft gewählt und daher liegt es nahe, daß er sich in erster Linie für die Interessen dieser Mehrheit einsetzt. Dabei ist es durchaus denkbar, daß sich betriebliche Minderheiten nicht ausreichend berücksichtigt fühlen und auch tatsächlich nicht ausreichend vertreten werden. Schließlich hat der Gesetzgeber selbst diese Gefahr gesehen und wohl mit aus diesem Grunde besondere Vertretungen für bestimmte Gruppen geschaffen, wie die Jugendvertretung und den Vertrauensmann der Schwerbehinderten. Wenn aber für eine betriebliche Minderheit eine ausreichende Vertretung fehlt, liegt es nahe, daß diese sich wenigstens auf privatrechtlicher Ebene eine eigene Vertretung zu schaffen sucht. Dieses Anliegen entspricht dem Grundgehalt von Art 9 I, Minderheiten die Möglichkeit zu geben, gemeinsam aufzutreten und ihre Auffassung zur Sprache zu bringen [2]. Denn die Mehrheit kann in einer Demokratie ihre Anliegen in der Regel auch ohne juristischen Schutz durchsetzen. Sie ist insofern nicht auf den Schutz durch die Grundrechte angewiesen.
Diesem Kernbereich der Vereinigungsfreiheit steht nicht etwa eine Verdrängung des Betriebsrats oder eine Beschneidung seiner Kompetenzen

---

1 Siehe S. 23
2 In diesem Sinne auch Meilicke DB 75, 2230

gegenüber. Nach wie vor ist der Betriebsrat Vertreter aller Arbeitnehmer. Durch die bloße Existenz einer betrieblichen Sondervertretung erleidet der Betriebsrat lediglich eine Einschränkung seiner betriebspolitischen Bedeutung in der Weise, daß er nun nicht mehr die einzige selbständige Vertretung auf Betriebsebene ist. Diesen Bedeutungsverlust hat er sich indessen selbst zuzuschreiben. Denn das Bedürfnis nach einer Sondervertretung entsteht ja in aller Regel dann, wenn sich der Betriebsrat für die Belange einer bestimmten Arbeitnehmergruppe zu wenig eingesetzt hat. Auch hat es der Betriebsrat in der Hand, sich stärker als bisher für diese Minderheitengruppen einzusetzen und diesen damit den Anreiz für eine Sondervertretung zu nehmen [3].

Gegenüber diesem verhältnismäßig geringen Einfluß auf die Betriebsverfassung wiegt die Grundfreiheit aus Art 9 I GG schwerer und muß sich durchsetzen [3]. Die grundsätzliche Zulässigkeit betrieblicher Sondervertretungen gilt allerdings nur für rein privatrechtliche Vereinigungen und nicht für betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen. Letztere basieren auf dem Prinzip der obligatorischen Vertretung und stehen daher nicht unter dem Schutz des Art 9 I GG, da dieser nur freiwillige Personalzusammenschlüsse schützt. Gegenüber anderweitigen betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungen stellt auch § 3 eine wirksame Sperre dar, so daß diese durch das BetrVG verboten sind.

---

3 Beuthien SAE 76, 139 Nr. 7

D EINWÄNDE AUS DEM PersVG GEGEN DIE GRUNDSÄTZLICHE ZULÄSSIGKEIT VON SONDERVERTRETUNGEN

I. Gemäß § 130 BetrVG findet dieses Gesetz keine Anwendung auf Verwaltungen und Betriebe des Bundes, der Länder, der Gemeinden und sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. Für diese in § 6 I Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) als Dienststellen bezeichneten Betriebe und Verwaltungen gilt vielmehr das BPersVG oder das entsprechende LandesPersVG.
Im folgenden werden nun in erster Linie die Regelungen des BPersVG zugrunde gelegt. Zwar gilt für die Dienststellen der Länder und Gemeinden und damit für den größten Teil der Dienststellen nicht das BPersVG, sondern das jeweilige LandesPersVG. Aber das BPersVG enthält in den §§ 94 - 109 recht detaillierte Vorschriften, nach denen sich die Landesgesetzgeber zu richten haben (vgl. etwa die §§ 95 II, III, 97, 99, 105 BPersVG). Daher enthalten die LandesPersVG in den hier interessierenden Punkten weitgehend ähnliche Regelungen wie das BPersVG [1]. Aus diesem Grunde kann sich die Darstellung auf das BPersVG konzentrieren, ohne deshalb an Aussagekraft für die LandesPersVG zu verlieren. Nur falls Abweichungen in einzelnen LandesPersVG auftreten, soll besonders darauf hingewiesen werden.

Für den Bereich der Personalvertretung verläuft die Argumentation bezüglich der Zulässigkeit von Sondervertretungen im wesentlichen parallel zur Betriebsverfassung. Unbeschadet der öffentlich-rechtlich bedingten Besonderheiten des PersVG läßt sich feststellen, daß in großen Teilen die Regelungen des PersVG denen im BetrVG sehr ähnlich sind.

---

1 Vgl.: BayPersVG (GVBl 74, 157), Bd-WüPersVG (GBl 75, 693), BerlPersVG (GVBl 74, 1669), BremPersVG (GBl 74, 131), HambPersVG (GVBl 76, 15), HessPersVG (GVBl 70, I, 162 in der Fassung von GVBl 74 I, 458), NdsPersVG (GVBl 72, 231), NRWPersVG (GVBl 74, 1514), Rh-PfPersVG (GVBl 71, 94), SaarPersVG (ABl 73, 289), Schl-HPersVG (GVOBl 74, 3)

Gerade hinsichtlich der rein vertretungsrechtlichen Regelungen enthalten die Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder weitgehend gleiche oder ähnliche Regelungen wie das BetrVG [2]. Diese Regelungen umfassen auch den hier interessierenden Bereich der Organisation der gesetzlichen Betriebsvertretung in der einzelnen Dienststelle. Dabei lassen sich keine wesentlichen Unterschiede zur Betriebsverfassung feststellen. Bei solchen parallelen Regelungen können Auslegungsergebnisse aus dem BetrVG für die Auslegung des PersVG nutzbar gemacht werden [3]. Daher kann hier weitgehend auf die Ausführungen im Teil C verwiesen werden. Dort wurden die einzelnen Einwände gegen die Zulässigkeit von Sondervertretungen ausführlich erörtert. Das geschah dort, weil die Diskussion um solche Vertretungen im Bereich der Betriebsverfassung ungleich heftiger und umfangreicher geführt wird als im Bereich der Personalvertretung. Die bereits für das BetrVG erarbeiteten Ergebnisse können auf die Personalvertretung übertragen werden, wobei es nur zu den wenigen organisatorischen Besonderheiten des PersVG ausführlicher Stellung zu nehmen gilt.

II. Auch im Bereich der Personalvertretung wird mit dem egalitären Prinzip, das in § 67 I 1 BPersVG zum Ausdruck kommt, gegen die Zulässigkeit von Sondervertretungen argumentiert [4]. Dieser Argumentation mit dem Verbot unsachgemäßer Differenzierung ist aber wiederum entgegenzuhalten, daß keine solche vorliegt [5]. Einmal kann es für bestimmte Beschäftigte einer Dienststelle durchaus sachgerecht sein, ihre speziell gelagerten Interessen gesondert vertreten zu lassen [6]. Zum anderen liegt im Grunde keine Differenzierung vor, da alle Beschäftigten die Gelegenheit haben, sich Sondervertretungen anzuschließen. Insofern hat

---

2 Fischer-Goeres § 1 Rdn 2
3 Lorenzen - Eckstein § 1 Rdn 49 u. § 2 Rdn 61
4 Nobbe S. 70
5 Siehe zum BetrVG S. 47 f
6 Ähnliche Begründung bei Tietze S. 76, der Sondervertretungen im Bereich des PersVG für grundsätzlich zulässig hält.

jeder die gleichen Möglichkeiten und braucht sich nicht wehrlos ungleich behandeln zu lassen.

Der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalrat in § 2 I BPersVG wird ebenfalls als Argument gegen die Zulässigkeit von Sondervertretungen in der Dienststelle angeführt [7]. Demzufolge wird behauptet, daß der Dienststellenleiter als Vertreter der Dienstelle (§ 7 BPersVG) diesen Grundsatz verletzt, wenn er auch mit einer Sondervertretung zusammenarbeitet [7]. Dieser Argumentation muß aber wie schon im Bereich des BetrVG [8] entgegengehalten werden, daß das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit einen anderen Inhalt hat. Es verlangt von Dienststelle und Personalrat nur ein Verhalten, das von "gegenseitiger Offenheit und Ehrlichkeit geprägt wird". Dies schließt Verhandlungen mit Dritten nicht aus, solange dadurch der andere Teil nicht hintergangen wird. Daher kann aus diesem Prinzip nicht die grundsätzliche Unzulässigkeit von Sondervertretungen gefolgert werden.

Weiterhin wird gegen Sondervertretungen im Bereich der Personalvertretung angeführt, daß sie eine unzulässige Konkurrenz für den Personalrat darstellten [9]. Dieses Konkurrenzverbot kann indes, wie oben gezeigt, nicht aus dem Zusammenarbeitsgebot abgeleitet werden. Allenfalls könnte es auf das Behinderungsverbot des § 8 BPersVG [10] gestützt werden, das inhaltlich dem Schutz des Betriebsrats durch § 78 BetrVG entspricht [11]. Dieses Verbot schützt nicht nur die Tätigkeit der Personen, sondern auch die Tätigkeit des Personalrats überhaupt [12]. Die Arbeit des Personalrats könnte sicherlich durch konkurrierende Vertretungen behindert werden. Wie in der Betriebsverfassung geht jedoch die tatsäch-

---

7 Nobbe S. 69 für Redaktionsvertretungen
8 Siehe dazu S. 49
9 Nobbe S. 69
10 Ähnliche Regelungen in den meisten LandesPersVG außer in Bd-Wü, Berl, Hamb u. NRW, wo aber § 99 BPersVG zu beachten ist
11 Siehe dazu S. 49 ff
12 Grabendorff - Windscheid - Ilbertz § 8 Rdn 2

liche Behinderung nicht schon von der bloßen Existenz einer anderweitigen Beschäftigtenvertretung in der Dienststelle aus, sondern erst von der aktiven konkurrierenden Betätigung einer solchen Vertretung [13]. Somit ergeben sich aus § 8 BPersVG nur Einwendungen gegen eine schrankenlose Betätigung der Sondervertretung, nicht aber bereits gegen ihre Errichtung.

III. Das wohl wichtigste Argument gegen die Zulässigkeit von Sondervertretungen im Bereich der Personalvertretung ist die Regelung in § 3 BPersVG [14]. Danach kann das Personalvertretungsrecht durch Tarifvertrag nicht abweichend geregelt werden. Damit steht eindeutig fest, daß keine Änderung des PersVG durch Tarifvertrag möglich ist. Darüber besteht auch Einigkeit. Umstritten ist nur, ob durch diese Vorschrift eine tarifliche Regelung von Fragen personalvertretungsrechtlichen Inhalts schlechthin ausgeschlossen ist [15] oder ob wenigstens eine tarifvertragliche Konkretisierung der gesetzlichen Vorschriften möglich ist [16]. Die letztgenannte Meinung betrifft jedoch nur die Mitbestimmungsrechte des Personalrats. Auch sie hält Eingriffe in organisatorische Bestimmungen des PersVG für unmöglich [17]. Zudem wäre das Hinzufügen neuer,im PersVG nicht geregelter Bereiche wie etwa die Errichtung neuer personalvertretungsrechtlicher Vertretungen keine Konkretisierung mehr. Da-

---

13 Ähnlich: Hoffmann - Riem S. 84 f

14 Ähnliche Regelungen in allen LandesPersVG außer in Bremen, wo aber § 97 BPersVG zu beachten ist.

15 Lorenzen - Eckstein § 3 Rdn 3 / Fischer - Goeres § 3 Rdn 5 / Grabendorff - Windscheid - Ilbertz § 3 Rdn 2 u. 5 / Molitor § 78 PersVG 1955, Rdn 3 / Fitting - Heyer § 78 PersVG 1955 Rdn 3 / Breu § 78 BayPersVG 1955 Rdn 2 - § 3 BPersVG entspricht wörtlich dem § 78 I des BPersVG von 1955, so daß die Kommentierungen zu § 78 aF auch heute noch zur Erläuterung des § 3 herangezogen werden können.

16 Kuhn - Sabottig - Schneider - Thiel - Wehner § 3 Rdn 2 / Dietz § 78 BPersVG 1955 Rdn 6 / Ballerstedt - Engelhard § 78 BayPersVG 1955 Rdn 1 / Pittorf - Bruns § 76 NRWPersVG 1955 Rdn 3 / Engelhard - Ballerstedt NdsPersVG 1955 § 81 Rdn 15

17 So ausdrücklich: Engelhard - Ballerstedt NdsPersVG 1955 Rdn 15 aE

her wird man nach beiden Meinungen die Errichtung solcher Institutionen für unzulässig halten müssen.

Der Auffassung von der strikten Sperrwirkung des § 3 BPersVG gegen organisatorische Eingriffe in die Personalvertretung ist zuzustimmen. Es besteht insoweit eine Parallele zu § 3 BetrVG [18].

Die Sperrwirkung ist im Bereich des BPersVG sogar noch strenger als in der Betriebsverfassung, da es im BPersVG keine Ausnahmevorschriften über erlaubte Änderungen im Organisationsaufbau gibt, wie sie § 3 BetrVG enthält. Jegliche Errichtung nicht geregelter personalvertretungsrechtlicher Sondervertretungen ist untersagt. Die Vorschriften des BPersVG sind insoweit zwingend und abschließend. Aber ebenso wie im BetrVG reicht auch in § 3 BPersVG die Sperrwirkung nicht schrankenlos weit. Vielmehr müssen Wortlaut und Zweck der Vorschrift genauer auf das Ausmaß der Sperrwirkung hin untersucht werden. Dabei fällt auf, daß in ihr ausdrücklich nur von einer Abänderung des Personalvertretungsrechts die Rede ist, nicht aber von Vorgängen außerhalb der Personalvertretung, wie sie die Errichtung rein privatrechtlicher Vertretungen in der Dienststelle darstellen. Damit spricht schon der Wortlaut für eine Beschränkung des Anwendungsbereichs auf die Personalvertretung. Auch der Zweck der Vorschrift legt eine solche Auslegung nahe. Nur der Bereich der Personalvertretung gehört zum internen Organisationsaufbau der Verwaltung und beeinflußt somit mittelbar die Erledigung der Dienstgeschäfte. Dieser parlamentarische kontrollierte Bereich soll außerparlamentarischer Disposition entzogen werden [19]. Über den internen Verwaltungsaufbau soll möglichst der Gesetzgeber selbst entscheiden. Hinzu kommt, daß eine tarifvertragliche Änderung der Personalvertretung nicht für die Beamten gelten würde. Dadurch würde die Einheitlichkeit der Personalvertretung innerhalb einer Dienststelle durchbrochen werden [19]. Dies könnte die Arbeit der Verwaltung erheblich erschweren.

---

18 Zu dessen Sperrwirkung siehe S. 58 ff

19 Ähnlich, wenn auch mit anderen Schlußfolgerungen, Nobbe S. 91

Diese Erwägungen, die gegen eine außergesetzliche Veränderung der Personalvertretung sprechen, treffen indes bei privatrechtlichen Sondervertretungen nicht zu. Daher entspricht es auch nicht dem Zweck des § 3 BPersVG, sie in die Sperrwirkung einzubeziehen.

Aus den vorstehenden Gründen muß somit die Ansicht abgelehnt werden, daß § 3 BPersVG auch die Errichtung anderer als personalvertretungsrechtlicher Vertretungen, insbesondere gewerkschaftlicher Vertretungen untersage [20]. Denn durch eine solche Errichtung wird das Personalvertretungsrecht selbst nicht berührt. Rein privatrechtliche Arbeitnehmervertretungen wirken sich nicht auf die Organisation der gesetzlichen Personalvertretung aus, geschweige denn, daß sie in Vorschriften des PersVG ändernd eingreifen würden. Weder aus dem Wortlaut noch aus dem Zweck des § 3 BetrVG läßt sich eine Sperrwirkung für Vertretungen auf privatrechtlicher Basis herleiten. Durch diese Vorschrift wird eine Sondervertretung also nur dann untersagt, wenn es sich bei ihr um eine personalvertretungsrechtliche Vertretung handelt. So wird etwa die Errichtung von Redaktionsvertretungen in Rundfunkanstalten als Schaffung einer "Sonderpersonalverfassung" bezeichnet [21]. Dies dürfte auch der Ansicht jener Autoren entsprechen, die Redaktionsvertretungen im Pressebereich als betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen ansehen [22].

Demgegenüber muß jedoch ähnlich wie schon im Bereich der Betriebsverfassung [23] betont werden, daß entscheidendes Kriterium für das Vorliegen einer personalvertretungsrechtlichen Arbeitnehmervertretung ist, ob die Beschäftigten obligatorisch vertreten werden oder nicht. Der Personalrat sowie die übrigen personalvertretungsrechtlichen Vertretungen wie etwa die Jugendvertretung (§§ 57 ff BPersVG), der Vertrauensmann der Schwerbehinderten und die Vertretung der nicht ständig Beschäftigten (§ 65 BPersVG) [24] vertreten die Arbeitnehmer ihrer Dienststelle auch ge-

---

20 So aber ohne nähere Begründung Bulla BB 75, 893 Nr. 3a (aE)
21 Nobbe S. 88 f
22 Siehe S. 63 Fn 45
23 Siehe S. 64 ff
24 Ähnliche Vertretungen sind außer im BPersVG allerdings nur in den

gen ihren Willen. Dies können rein privatrechtlich organisierte Vertretungen wie die beitrittsfreien Sondervertretungen aber niemals tun. Daher können letztere auch nicht als Vertretungen personalvertretungsrechtlicher Art angesehen werden.
Im Bereich der Personalvertretung ist der Unterschied zwischen den personalvertretungsrechtlichen Vertretungen und den untersuchten Sondervertretungen sogar noch deutlicher als im Bereich der Betriebsverfassung. Das PersVG gehört nach weitaus überwiegender Meinung zum öffentlichen Recht, da es den Organisationsaufbau der öffentlichen Verwaltung regelt [25]. Demzufolge müssen auch die Personalräte selbst als öffentlich-rechtliche Institution [26] und als dienststelleninterne Verwaltungsorgane [27] angesehen werden. Denn sie wirken an öffentlich-rechtlichen behördlichen Entscheidungen mit und dies kann institutionell nur in öffentlich-rechtlicher Form geschehen [28]. Das gilt im Grundsatz auch für die übrigen personalvertretungsrechtlichen Vertretungen. Auch sie haben öffentlich-rechtlichen Status.

Einen solchen Status kann aber eine von den Arbeitnehmern einer Dienststelle gegründete freiwillige Sondervertretung niemals haben. Auch wenn sie sich unbefugt in die Aufgaben der personalvertretungsrechtlichen Vertretungen einmischen sollte, wird sie dadurch noch nicht zu einer Institution des öffentlichen Rechts. Ein bloßes Sichbefassen mit den Angelegenheiten der Personalvertretung verleiht einem Gebilde des Privatrechts nicht die Stellung eines öffentlich-rechtlichen Amtsträgers. Eine von Arbeitnehmern gebildete Sondervertretung wird immer eine freiwillige privatrechtliche Vereinigung bleiben. Privatpersonen haben nicht die

---

LandesPersVG von Baden-Württemberg, Hessen, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz u. Schleswig-Holstein vorgesehen.

25 Fischer - Goeres § 1 Rdn 3 / Lorenzen - Eckstein § 1 Rdn 49 / sowie für das BPersVG 1955: Nikisch III § 91 (S. 27) / Molitor BPersVG 1955 § 1 Rdn 12

26 Grabendorff - Windscheid - Ilbertz § 1 Rdn 30 ff

27 Fischer - Goeres § 1 Rdn 13

28 Grabendorff - Windscheid - Ilbertz § 1 Rdn 31 f

Rechtsmacht, ohne staatliche Mitwirkung eine öffentlich-rechtliche Institution zu schaffen. Eine so geschaffene Sondervertretung unterscheidet sich von ihrer Rechtsqualität her grundlegend von den öffentlich-rechtlichen Zwangsverbänden, wie sie die echten personalvertretungsrechtlichen Vertretungen darstellen. Daher kann sie rechtlich nicht auf die gleiche Stufe mit diesen Vertretungen gestellt werden.
Solche Vertretungen müssen vielmehr entsprechend den Ausführungen zum BetrVG als "nichtpersonalvertretungsrechtliche Vertretungen" bezeichnet werden.
Als Ergebnis ist somit festzustellen, daß freiwillig gebildete zusätzliche Arbeitnehmervertretungen in der Dienststelle keine personalvertretungsrechtlichen Vertretungen sein können. Aus diesem Grunde scheidet ihnen gegenüber auch eine Sperrwirkung des § 3 BPersVG aus, da diese Sperrwirkung nur gegenüber zusätzlichen personalvertretungsrechtlichen Vertretungen feststeht. Folglich ergibt sich aus § 3 BPersVG auch kein Hindernis für die Zulässigkeit von privatrechtlichen und damit nichtpersonalvertretungsrechtlichen Sondervertretungen in der Dienststelle.

IV. Ähnlich wie in der Betriebsverfassung [29] wird auch für den Bereich des BPersVG behauptet, daß der Personalrat ein Vertretungsmonopol für die Arbeitnehmer der Dienststelle besitze [30]. Dieses Monopol soll die Vertretung der Bediensteten durch anderweitige Institutionen in der Dienststelle untersagen, so daß schon deren Errichtung aus diesem Grunde unzulässig wäre. Als Begründung für ein solches Vertretungsmonopol werden im wesentlichen die oben abgelehnten Argumente angeführt. Mit keinem dieser Argumente ließ sich überzeugend nachweisen, daß nur der Personalrat als einziger zur Vertretung der Arbeitnehmer befugt sei und daß nichtpersonalvertretungsrechtliche Vertretungen unzulässig seien. Allein aus der Tatsache, daß es sich beim Personalrat um einen öffentlich-rechtlichen Zwangsverband handelt, ergibt sich noch kein Vertretungsmonopol. Auch Rechtsanwaltskammern und Industrie- und Handelskam-

29 Siehe dazu S. 83 ff
30 Nobbe S. 69

mern sind öffentlich-rechtliche Zwangsverbände. Dennoch spricht niemand den so vertretenen Rechtsanwälten und Gewerbetreibenden das Recht ab, sich auf demselben Gebiet zusätzlich freiwillig zusammenzuschließen und vertreten zu lassen.

Ein so weitreichendes allgemeines Vertretungsmonopol läßt sich auch aus dem Gesamtzusammenhang des BPersVG nicht herleiten. Wollte man behaupten, daß das BPersVG eine abschließende Regelung nicht nur für die eigentliche Personalvertretung, sondern für jede denkbare Vertretungsform für die Arbeitnehmer einer Dienststelle enthalte, so würde für diese Behauptung jeder Beweis fehlen. Diese Auffassung würde vielmehr dazu führen, daß das BPersVG gegen Art 9 I GG verstieße. Den Arbeitnehmern der Dienststelle wäre es dann unmöglich, in diesem wichtigen Bereich von ihrer verfassungsmäßigen Vereinigungsfreiheit Gebrauch zu machen und eine Vereinigung zu bilden. Dieser Eingriff wäre nicht durch den Schrankenvorbehalt des Art 9 II GG oder immanente Schranken gedeckt [31]. Insbesondere rechtfertigt das hinter dem BPersVG stehende Sozialstaatsprinzip [32] keine solche Grundrechtsbeschränkung. Denn die bloße Existenz einer privaten Sondervertretung gefährdet noch nicht die Funktionsfähigkeit der gesetzlichen Personalvertretung [33] und bei ihrer Betätigung unterliegt die Sondervertretung ohnehin zugunsten der Personalvertretung dem Behinderungsverbot des § 8 BPersVG. Eine verfassungskonforme Auslegung erfordert es daher, das BPersVG so zu interpretieren, daß es kein derart umfassendes Vertretungsmonopol enthält, sondern daß es neben der gesetzlichen Personalvertretung einen Freiraum für anderweitige Arbeitnehmervertretungen in der Dienststelle läßt [34].

Ähnlich wie der Betriebsrat hat jedoch auch der Personalrat zwar kein

---

31 Siehe S. 24 ff

32 Das BPersVG gilt als Ausprägung des Sozialstaatsprinzips für diesen Bereich - so Fischer - Goeres § 1 Rdn 6

33 Siehe S. 29 f

34 Für einen solchen Freiraum, wenn auch mit anderer Begründung, Tietze S. 76

absolutes, aber doch ein auf den Bereich der Personalvertretung beschränktes Vertretungsmonopol. Das Gesetz weist ihm die Rolle als einzige personalvertretungsrechtliche Arbeitnehmervertretung in der Dienststelle zu. Obwohl es noch andere Vertretungen personalvertretungsrechtlicher Art gibt, so vertreten diese doch immer nur einen Teil der Arbeitnehmerschaft und sind außerdem nicht selbständig wie der Personalrat. Bezüglich des Vertrauensmanns der Schwerbehinderten wurde dies schon für den Bereich der Betriebsverfassung festgestellt [35]. Insoweit ergeben sich aus dem BPersVG keine Besonderheiten.

Auch die Jugendvertretung ist kein eigenes, selbständiges Organ der Personalvertretung [36]. Sie vertritt die Interessen der Jugendlichen nicht selbständig unmittelbar gegenüber dem Dienstherrn [37], sondern ist gemäß § 61 I Nr. 3 BPersVG darauf angewiesen, auf den Personalrat einzuwirken, damit dieser seinen Einfluß in ihrem Sinne einsetzt. Insofern ist sie nur Mittler zwischen den jugendlichen Beschäftigten und dem Personalrat [38]. Ihre Aufgabe besteht darin, dem Personalrat die besonderen Belange der Jugendlichen nahezubringen [39], und sie hat daher im wesentlichen Hilfs- und Unterstützungsfunktion für den Personalrat.

Auch die in § 65 BPersVG vorgesehene Vertretung der nicht ständig Beschäftigten [40] hat keine selbständige personalvertretungsrechtliche Organstellung [41], sondern sie kann nur beratend an den Sitzungen des Personalrats teilnehmen (§ 40 II BPersVG) und dort auf die Belange ihrer Arbeitnehmergruppe aufmerksam machen [42]. Obwohl sie nicht weisungsabhängig sind, erscheinen daher alle diese Vertretungen wegen ihrer ge-

---

35 Siehe S. 89
36 Fischer - Goeres vor § 57 Rdn 5 / Grabendorff - Windscheid - Ilbertz § 57 Rdn 5
37 Grabendorff - Windscheid - Ilbertz aaO
38 Fischer - Goeres vor § 57 Rdn 6
39 Grabendorff - Windscheid - Ilbertz aaO
40 Diese Vertretungen sind außer im BPersVG nur in den LandesPersVG von Hessen, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein vorgesehen
41 Fischer - Goeres § 65 Rdn 6
42 Grabendorff - Winscheid - Ilbertz § 65 Rdn 5

setzlichen Ausrichtung auf den Personalrat nur als untergeordnete Hilfsinstitutionen des Personalrats für bestimmte Teilbereiche. Nur dieser kann als selbständige personalvertretungsrechtliche Vertretung von Bedeutung angesehen werden.
An diesem Organisationsaufbau kann wegen der Sperrwirkung des § 3 BPersVG auch nichts geändert werden. Da also keine anderweitige Vertretung personalvertretungsrechtlichen Charakters geschaffen werden darf, erscheint es angemessen, entsprechend der Situation in der Betriebsverfassung von einem personalvertretungsrechtlichen Vertretungsmonopol des Personalrats zu sprechen. Dieses hindert aber nicht die Errichtung von Arbeitnehmervertretungen außerhalb der Personalvertretung. Ein so verstandenes Vertretungsmonopol bedeutet kein Hemmnis für die Errichtung der hier untersuchten Sondervertretungen.
Auch für den Bereich der Personalvertretung ist daher festzustellen, daß die Errichtung freiwilliger betrieblicher Arbeitnehmervertretungen grundsätzlich zulässig ist.

E DIE ZULÄSSIGKEIT DER VERSCHIEDENEN FORMEN VON BETRIEBLICHEN SONDERVERTRETUNGEN DER ARBEITNEHMER IM EINZELNEN

I. Arbeitsgruppen und Arbeitsgruppensprecher

Bei den hier zu erörternden Arbeitsgruppen handelt es sich nicht um Vertretungen nach § 3 I Nr. 1 BetrVG, obwohl auch dort von Arbeitsgruppen die Rede ist. Vielmehr sind hier nur Gruppenvertretungen auf rein freiwilliger Basis gemeint, die völlig außerhalb der betriebsverfassungsrechtlichen Ordnung stehen. Sie sind im Unterschied zu den Gruppen nach § 3 I Nr. 1 nicht nur im Verhältnis zwischen dem Betriebsrat und den Arbeitnehmern tätig, sondern auch direkt zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern der einzelnen Betriebsabteilungen.
Ihre Zahl nimmt im Gegensatz zu den Vertretungen nach § 3 Nr. 1, die wegen der Abneigung der Gewerkschaften keine rechte Verbreitung finden können [1], allmählich zu [2].
Über die rechtliche Zulässigkeit der Errichtung solcher privatrechtlicher Arbeitsgruppen und entsprechender Vertretungen ist bisher kaum diskutiert worden. Sie wurden im juristischen Schrifttum nur vereinzelt erwähnt und beiläufig für zulässig erklärt [3]. Lediglich tarifvertragliche Vereinbarungen über solche Gruppen außerhalb der Betriebsverfassung wurden häufiger angesprochen und überwiegend für unzulässig gehalten [4].

---

1 Fitting - Auffahrt - Kaiser § 3 Rdn 12

2 Vgl. etwa die entsprechende Betriebsvereinbarung bei Opel-Hoppmann, Siegen, und den Entwurf einer solchen Vereinbarung bei der Bank für Gemeinwirtschaft - abgedruckt bei: Vilmar, Mitbestimmung am Arbeitsplatz S. 78 f u. S. 94 ff

3 Beuthien JurA 1970, 147

4 Wiedemann - Stumpf § 1 Rdn 258 u. 61 / Bulla BB 75, 893 Nr. 3a / Mayer - Maly, AR-Blattei, Tendenzbetrieb, J4 - AA : Pleyer RdA 68, 450, der unter der Geltung des BetrVG 52 in bestimmten Fällen die tarifvertragliche Bildung von Kleingruppen und ihrer Vertretungen für möglich hielt.

Gegen die Zulässigkeit ihrer Errichtung auf andere Art und Weise hat sich aber, soweit ersichtlich, bisher niemand ausgesprochen.
Auszugehen ist davon, daß § 3 keine abschließende Regelung für Arbeitsgruppen jeglicher Art enthält. Vielmehr betrifft § 3 BetrVG nur die Errichtung von Zwangsvertretungen betriebsverfassungsrechtlichen Charakters [5] und § 3 BPersVG nur die von Zwangsvertretungen personalvertretungsrechtlichen Charakters [6]. Daher stehen die §§ 3 des BetrVG und des BPersVG der Entwicklung freiwillig gebildeter Arbeitsgruppen nicht entgegen.

Bei diesen Gruppierungen muß aber das Argument der Konkurrenz zur gesetzlichen Betriebsvertretung, das seine Wurzel in den Behinderungsverboten von § 78 BetrVG und § 8 BPersVG hat, besonders ernst genommen werden. Denn solche Arbeitsgruppen wollen durch ihre Sprecher ihre Interessen auch unmittelbar gegenüber dem Arbeitgeber artikulieren. Dies ist eine Aufgabe, die vom Gesetz (insbesondere § 80 I Nr. 2 u. 3 BetrVG und § 68 I Nr. 1 u. 3 BPersVG) eigentlich dem Betriebsrat oder dem Personalrat zugedacht ist. Jedoch sind den Aktivitäten solcher Gruppen durch das gesetzliche Störungsverbot enge Grenzen gezogen. Ein übermäßiger Bedeutungszuwachs für sie wird durch diese Schranken, schon lange bevor sie sich zu einer Gefahr für die Stellungen der gesetzlichen Betriebsvertretung entwickeln können, verhindert. Insofern können solche Vertretungen nicht als ernstzunehmende Konkurrenz für den Betriebs- oder Personalrat angesehen werden.
Hinzu kommt, daß sie nicht mit den gleichen Wettbewerbsmitteln konkurrieren können. Betriebsrat und Personalrat haben vielmehr gegenüber jeder anderen betrieblichen Interessenvertretung einen entscheidenden "Wettbewerbsvorteil um die Gunst des (Arbeitnehmer-) Publikums". Nur sie sind mit gesetzlichen Machtmitteln ausgestattet, die es ihnen ermöglichen, ihren Wünschen Nachdruck zu verleihen. Dadurch können sie den Arbeitnehmern leicht vor Augen führen, daß ein Vorgehen über sie

---

5 Siehe S. 58 ff
6 Siehe S. 98 f

am erfolgversprechendsten ist. Somit werden sich die Arbeitnehmer mit ihren Wünschen zur Beseitigung von Mißständen in erster Linie an die gesetzliche Betriebsvertretung wenden.

Demgegenüber sind die freiwilligen Arbeitsgruppenvertretungen ohne jegliche gesetzliche Funktion und Befugnisse. Ihnen fehlt eine solche gesicherte Basis. Sie könnten daher nur dann zu einem betrieblichen Machtfaktor von Gewicht werden, wenn sie eine breite Unterstützung an der Betriebsbasis hätten. Sie müßten also tatsächlich einen großen Einfluß auf die Belegschaft besitzen. Insoweit muß man aber die von den Betriebs- und Personalräten oft beklagte "Trägheit" der Arbeitnehmer, sich zur Durchsetzung ihrer Interessen aktiv zu engagieren, berücksichtigen. Den freiwilligen Arbeitnehmergruppen dürfte es somit schwer fallen, eine derart breite Unterstützung zu finden und auf diese Art eine bedeutende Position im Betrieb zu erlangen. Dazu dürfte es nur kommen, wenn unter den Arbeitnehmern eine tiefgreifende Unzufriedenheit mit der Arbeit ihrer gesetzlichen Betriebsvertretung bestünde. Dies wäre etwa der Fall, wenn diese sich mit schwerwiegenden Problemen der Belegschaft oder großer Teile von ihr nicht oder zu wenig befassen und damit die ihr vom Gesetz zugedachten Aufgaben vernachlässigen würde. Dann allerdings - aber auch nur dann - wäre es denkbar, daß solche anderweitigen Arbeitnehmervertretungen zu einer ernsten Konkurrenz für die gesetzliche Betriebsvertretung werden könnten. Sie hätten dann zwar nicht juristisch, wohl aber auf Grund ihres tatsächlichen Einflusses auf die Belegschaft eine ähnlich starke Stellung im Betrieb wie der Betriebs- oder Personalrat. Dabei handelt es sich jedoch um einen unwahrscheinlichen Extremfall, der für die Beurteilung der normalen betrieblichen Situation nicht maßgeblich sein kann. Die Tätigkeit einer gewöhnlichen Arbeitsgruppe betrifft nur einen kleinen Kreis von Arbeitnehmern, die unmittelbar zusammenarbeiten. Nur auf diesen kleinen Kreis kann sie Einfluß ausüben. Solange die gesetzliche Betriebsvertretung ihre gesetzliche Funktion auch nur einigermaßen ausübt, besteht keinerlei Bedarf für anderweitige Vertretungen größeren Umfangs, deren Betätigungsfeld sich

auf den ganzen Betrieb erstreckt. Zudem hat es der Betriebs- oder Personalrat auch in einer solchen Ausnahmesituation jederzeit in der Hand, seine Mitbestimmungsmöglichkeiten einzusetzen und so den Grund der Unzufriedenheit zu beseitigen und damit den Sondervertretungen den Boden zu entziehen. Er kann sich also den fraglichen Problemen selbst widmen und kann dann,durch das gesetzliche Störungsverbot vor Einmischung geschützt [7], allein für eine Lösung sorgen und damit das Vertrauen der Belegschaft wieder gewinnen. Eine Konkurrenz aber, die nur dann und nur so lange gefährlich sein kann, wie die gesetzliche Betriebsvertretung sie duldet, kann nicht als ernsthafte Gefahr bezeichnet werden. Es fällt dieser um so leichter, sich gegen eine solche Konkurrenz zu behaupten, da solche von Unzufriedenheit getragenen Gruppen in aller Regel nur ad-hoc-Gruppen sind. Denn wenn die Gruppengemeinsamkeit lediglich in einer Abwehrhaltung besteht, läßt sich ein längerer Zusammenhalt nur schwer herstellen. Ist der Grund für die Unzufriedenheit beseitigt, so zerfällt auch die Gruppe recht rasch wieder, während die gesetzliche Betriebsvertretung eine Dauereinrichtung ist.

Gegen die Zulässigkeit von Arbeitsgruppenvertretungen könnte weiter ein möglicher negativer Einfluß auf die Arbeit der gesetzlichen Betriebsvertretung sprechen. Dieser könnte möglicherweise darin bestehen, daß eine solche Vertretung die Belegschaft in dem Bestreben, sich zu profilieren, durch radikale Forderungen aufwiegeln könnte und daß der Betriebs- oder Personalrat dadurch gezwungen sein könnte, sich diese Forderungen zu eigen zu machen, um nicht das Vertrauen der Arbeitnehmer zu verlieren. Diese Entwicklung wäre dann eine ernste Gefahr für den von der Betriebsverfassung und Personalvertretung geschützten Betriebsfrieden. Ein solcher Druck auf die gesetzliche Betriebsvertretung wäre sicherlich als verbotene Behinderung iSv § 78 BetrVG und § 8 BPersVG [7] anzusehen. Sollte eine Sondervertretung daher vorsätzlich und wiederholt einen solchen Druck ausüben, so setzen sich nicht nur ihre Mitglieder den Sanktionen durch

---

7 Siehe S. 164 ff

§ 119 I Nr. 2 BetrVG bzw. durch das Disziplinarrecht aus, sondern auch die Institution als solche wird davon betroffen. Durch ihr andauerndes Verhalten hat sie dann gezeigt, daß ihre Tätigkeit den Strafgesetzen zuwiderläuft. Daher kann sie nach § 3 VereinsG verboten werden. Damit wird eine solche Vertretung aus dem Betrieb verdrängt, und weiteren Störungen dieser Art wird ein Riegel vorgeschoben. Da also solchen Gefahren wirksam begegnet werden kann, rechtfertigen sie nicht ein weit über das Ziel hinausschießendes Verbot sämtlicher Arbeitsgruppenvertretungen.

Es ergibt sich vielmehr für diese Vertretungen eine Fülle von Aufgabenbereichen, in denen sie durchaus nützliche Zwecke verfolgen können. So können sie gerade in Großbetrieben für alle unmittelbar am Betriebsgeschehen Beteiligten, nämlich die Arbeitnehmer, den Arbeitgeber und die gesetzliche Betriebsvertretung von solchem Nutzen sein, daß man dort geradezu ein praktisches Bedürfnis nach solchen Vertretungen annehmen kann. Den Arbeitnehmern ermöglichen sie es etwa, sich in Betrieben, in denen sich die Betriebsvertretung wegen zu großer Arbeitsbelastung nicht mit allen kurzfristig auftretenden Schwierigkeiten in den einzelnen Arbeitsbereichen befassen kann, gemeinsam für die Behebung solcher Schwierigkeiten einzusetzen. Naturgemäß findet das geschlossene Auftreten einer Gruppe mehr Beachtung als die Bemühungen einzelner. Auch ohne den Einsatz von Mitbestimmungsrechten mag es auf diesem Wege gelingen, die Aufmerksamkeit des Arbeitgebers auf berechtigte Anliegen zu lenken und für Abhilfe zu sorgen. Solchermaßen ermöglichen die freiwilligen Arbeitsgruppenvertretungen den Arbeitnehmern eine bessere Artikulierung ihrer Belange im Betrieb.

Weiterhin bilden die Arbeitsgruppen einen geeigneten Ansatzpunkt für mehr Mitbestimmung, so wie sie eingangs [8] geschildert wurde. Durch sie würde ein betrieblicher Erprobungsraum für alle Bestrebungen geschaffen, auch Kleingruppen mehr Verantwortung für ihren unmittelbaren Arbeits-

---

8 Siehe S. 3 f

bereich zu übertragen. Dadurch könnte die besondere Sachkunde der Betroffenen in ihrem überschaubaren Bereich zum Vorteil der einzelnen Arbeitnehmer und des Betriebs besser als bisher genutzt werden. Für den Arbeitgeber ergibt sich durch die häufigen direkten Kontakte mit Vertretern aus allen Arbeitsbereichen der Vorteil, daß er ein zuverlässiges Bild von der Stimmung der Belegschaft erhält. Er kann somit mögliche Konfliktstoffe frühzeitig erkennen und Spannungen vorbeugen.
Er kann auf diesem Wege die Belegschaft häufiger als bei Betriebsversammlungen informieren und so Gerüchten entgegenwirken. In Gerüchten werden als negativ empfundene Arbeitgebermaßnahmen häufig schlimmer dargestellt, als sie wirklich sind, und solcherart entsteht nicht selten Unruhe im Betrieb. Solchen Folgen könnte durch eine offene Informationspolitik über die Gruppensprecher begegnet werden.
Eine derartige Verbesserung des Betriebsklimas durch weniger Spannungen würde sich letzten Endes auch günstig auf die Produktionsleistung des Betriebs auswirken. Insofern kann das Wirken von Arbeitsgruppenvertretern auch für den Arbeitgeber von Nutzen sein. Welche Vorteile die gesetzliche Betriebsvertretung von den Arbeitsgruppen hat, hängt wesentlich davon ab, wie das Verhältnis zwischen ihnen gestaltet wird. Kommt es zu einer Zusammenarbeit zwischen beiden, so kann dies durchaus zu einer Intensivierung der Betriebs- oder Personalratsarbeit führen. Die gesetzliche Betriebsvertretung erlangt durch einen regelmäßigen Kontakt mit den Gruppensprechern einen zuverlässigen und stetigen Informationsfluß aus allen Teilen der Betriebsbasis und kann sich besser auf neue Entwicklungen einstellen. Außerdem kann sie ihrerseits über die Sprecher Informationen an die Belegschaft weitergeben. Diese Unterstützungsfunktion der Sprecher würde der schon beschriebenen Tätigkeit von Vertretungen nach § 3 I Nr. 1 BetrVG entsprechen [9].
Die Arbeitsgruppenvertretungen auf privatrechtlicher Basis wären aber nicht auf die Informationsmittlerfunktion beschränkt. Sie könnten Proble-

---

9 Siehe dazu S. 54 ff

me kleineren Umfangs selbst mit Vertretern des Arbeitgebers klären, ohne daß die Betriebsvertretung sich mit jeder kleinlichen Streitigkeit befassen müßte. Diese könnte dadurch entlastet werden und sich stärker auf die Belange des Betriebsganzen konzentrieren. Mittels einer solchen "Arbeitsteilung" könnte die betriebliche Arbeitnehmervertretung an Effektivität gewinnen. Das wäre keine Spaltung und damit eine Schwächung der Arbeitnehmerschaft "durch das Einschieben einer neuen Institution zwischen Arbeitnehmer und Betriebsvertretung", wie sie von Gewerkschaftsseite häufig befürchtet wird [10]. Denn selbstverständlich könnte die Betriebsvertretung die Angelegenheit jederzeit an sich ziehen, wenn ihr das geboten erscheint, so daß von einem Kompetenzverlust oder einer Schwächung keine Rede sein würde.

Aber auch wenn das Verhältnis zu den Arbeitsgruppen schlechter sein sollte, so würden diese doch auch dann für die gesetzliche Betriebsvertretung nicht gänzlich wertlos sein. Sollten nämlich in einem Betrieb Gruppen anwachsen, mit denen keine Zusammenarbeit zustande kommt, so wäre dies ein deutliches Warnzeichen für den Betriebs- oder Personalrat, daß er allmählich das Vertrauen der Belegschaft verliert. Dies sollte ihn dazu anspornen, sich intensiver als bisher damit auseinanderzusetzen, was die Arbeitnehmer seines Betriebs konkret wollen und sich für die Erfüllung dieser Wünsche einsetzen.

Dieser Überblick zeigt, daß der Nutzen solcher zusätzlicher Arbeitnehmervertretungen mögliche negative Auswirkungen, welche sich obendrein durch die beschriebenen Sanktionsmaßnahmen beseitigen lassen, bei weitem überwiegt. Ihre nützliche Funktion harmoniert auch durchaus mit der gesetzlichen Regelung der Betriebsverfassung und der Personalvertretung und stellt, sofern sich ihre Tätigkeit in noch aufzuzeigenden Grenzen hält [11], keine Störung dar. Daher lassen sich gegen die Errichtung von Arbeitsgruppen und Arbeitsgruppensprechern als Institution außer-

---

10 Siehe S. 5
11 Siehe S. 158 ff

halb der Betriebsverfassung keine durchgreifenden Bedenken anführen. Diese sind vielmehr als zulässig anzusehen.

II Betriebliche Vertrauensleute

Während der Begriff der Arbeitsgruppen in der Diskussion verhältnismäßig neu ist, sind die betrieblichen Vertrauensleute schon seit vielen Jahren recht verbreitet, vor allem in den Großbetrieben der chemischen Industrie [1]. Ein solcher Vertrauensmann wird in der Regel von 50 bis 70 Arbeitnehmern für die Dauer von drei Jahren gewählt. Er ist sowohl im Verhältnis zwischen den Arbeitnehmern und der Betriebsvertretung, also auch im Verhältnis zwischen den Arbeitnehmern und dem Arbeitgeber tätig. Dabei sorgt er vor allem für einen wechselseitigen Informationsfluß [2] und die Vorklärung von Konflikten [3], bevor sich die Betriebsvertretung oder der Arbeitgeber damit beschäftigen müssen. Bei der Erfüllung dieser Aufgaben haben sie sich seit Jahren bewährt. Sie sind ein praktisches Beispiel dafür, daß es bei dieser Tätigkeit nicht zwangsläufig zu schweren Differenzen mit der Betriebsvertretung kommen muß. Die Zusammenarbeit mit den Betriebsvertretungen ist vielmehr in der Praxis so gut, daß sie zuweilen sogar als "sozialer Unterbau des Betriebsrats" bezeichnet werden [4]. Von einem Konkurrenzkampf zwischen diesen beiden Institutionen ist in all den Jahren nirgendwo die Rede gewesen. Alle diesbezüglichen Befürchtungen haben sich als übertrieben erwiesen.

Diese betrieblichen Vertrauensleute haben genau die Funktion der vorstehend erörterten Arbeitsgruppensprecher, so daß man wohl sagen kann, daß hier nur zwei Namen für dieselbe Sache verwendet werden.

---

1 Losacker, ArbRdGegenW 1964, 61 / Kramer, BR 1975, 269 / H. -P. Müller DB 78, 743
2 H. -P. Müller aaO 745
3 Losacker aaO 61
4 Losacker aaO 61 (unten)

Ihre rechtliche Zulässigkeit bemißt sich daher nach denselben Maßstäben. Als verfehlt muß allerdings der Versuch bezeichnet werden, ihren nichtbetriebsverfassungsrechtlichen Charakter und damit ihre Zulässigkeit mit einer reinen Mittlerfunktion zu begründen. Sie sollen danach nicht Interessenvertreter der Arbeitnehmer, sondern unabhängige und zwischen den Parteien stehende Mittler zwischen den Arbeitnehmern auf der einen und Arbeitgeber und Betriebsvertretung auf der anderen Seite sein [5]. Diese Deutung geht doch wohl an der Realität vorbei. Die Vertrauensmänner werden von den Arbeitnehmern gewählt und sind bei ihrem Wirken von deren Vertrauen abhängig. Daher müssen sie sich vor allem für die Interessen der Arbeitnehmer einsetzen, sonst würden sie deren Vertrauen rasch verlieren. Somit sind sie in erster Linie den Arbeitnehmern zuzuordnen und als deren Interessenvertreter zu betrachten, auch wenn sie daneben andere Funktionen erfüllen. Sie sind aber gleichwohl zulässig, da es sich bei ihnen nicht um obligatorische Vertretungen handelt, sondern um freiwillige privatrechtliche Vertretungen, die außerhalb der Betriebsverfassung und Personalvertretung stehen.

III Gruppensprecher von Betriebsgruppen

Vom Arbeitgeber werden aus arbeitsorganisatorischen Gründen nicht selten Betriebsgruppen zusammengestellt, die eine gemeinsame Arbeitsleistung erbringen sollen, z. B. Akkordgruppen oder Montagetrupps. In diesen Gruppen wird von den Arbeitnehmern ein Gruppensprecher gewählt. Die Existenz solcher Gruppensprecher ist ebenso wie die der Vertrauensleute seit vielen Jahren anerkannt [1], und bisher hat sich gegen ihre Zulässigkeit kein Widerspruch erhoben. Ihre Aufgabe besteht darin, die Interessen der Gruppenmitglieder gegenüber dem Arbeitgeber und der Be-

---

5 So H. -P. Müller aaO 744 f

1 Hueck - Nipperdey § 78 II 3 / Schaub § 182 II 3 / Röhsler AR-Blattei, Gruppenarbeit II 1 d (von 1961) / Beckmann § 11 I

triebsvertretung zu vertreten [2]. Sie müssen daher ebenfalls als eine Art von betrieblichen Sondervertretungen angesehen werden. Dabei erfüllen sie in ihrem Bereich dieselbe Funktion wie Arbeitsgruppensprecher und betriebliche Vertrauensleute, so daß sie diesen gleichgestellt werden müssen. Sie stehen als freiwillige Vertretung ebenfalls außerhalb des BetrVG und des PersVG und sind deshalb unbedenklich zulässig.

IV. Sprecherausschüsse der Leitenden Angestellten

Die folgenden Ausführungen gelten nur für den Bereich des BetrVG. Nur dort sind die Leitenden Angestellten ausdrücklich in § 5 III von der Vertretung durch den Betriebsrat grundsätzlich ausgenommen. Im Bereich des BPersVG ist die Situation dagegen anders. Zum einen ist hier die Gruppe der Leitenden Angestellten, die eine Sonderregelung erfährt, in § 14 III BPersVG auf den Dienststellenleiter und diejenigen Beschäftigten beschränkt, die zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten befugt sind. Damit ist schon zahlenmäßig ein weit geringerer Kreis erfaßt als in der Betriebsverfassung.
Zum anderen werden diese leitenden Beschäftigten, anders als im BetrVG, grundsätzlich vom Personalrat vertreten. Diesen wählen sie mit, da § 13 BPersVG (Wahlrecht) für sie keine Ausnahme enthält. Lediglich in bestimmten personellen Angelegenheiten kann sie der Personalrat gemäß § 77 I 1 BPersVG nur auf ihren ausdrücklichen Wunsch hin vertreten. Ansonsten ergeben sich für sie keine Besonderheiten bei der Vertretung, so daß bei ihnen kein ernsthafter Bedarf nach einer Sondervertretung beobachtet worden ist. Daher konnte sich die Untersuchung auf den Bereich der Betriebsverfassung beschränken.

---

2 Röhsler aaO / Beckmann aaO / auch Hueck - Nipperdey aaO, wo allerdings nur die Interessenvertretung gegenüber dem Arbeitgeber erwähnt wird.

1. Sprecherausschüsse als nichtbetriebsverfassungsrechtliche Vertretungen

Die Zahl der Leitenden Angestellten ist zwar nicht groß, aber auch nicht unbeträchtlich. Sie schwankt je nach Industriezweig zwischen 1,4 % und 4,3 % der Beschäftigten [1]. Bei diesen Angaben muß allerdings beachtet werden, daß bei der Abgrenzung der Leitenden Angestellten immer noch Unsicherheiten bestehen, so daß sie in den verschiedenen Unternehmen nicht immer einheitlich ist. Diese Arbeitnehmergruppe war bis zum Aufkommen der Sprecherausschüsse ohne jegliche betriebliche Repräsentanz. Dies empfanden viele von ihnen als unbefriedigend. Die Leitenden Angestellten stehen zwar in einer gewissen Nähe zum Arbeitgeber. Doch kann das nicht darüber hinwegtäuschen, daß sie diesem grundsätzlich ebenfalls als Arbeitnehmer gegenübertreten und ihm gegenüber eigene Arbeitnehmerinteressen haben. Zur Wahrnehmung dieser Interessen wurden daher Sprecherausschüsse gebildet. Ihre Zahl hat in den letzten Jahren rasch von 80 [2] im Jahre 1973 auf 250 [3] im Jahre 1977 zugenommen. Bei allen diesen bereits existierenden Ausschüssen handelt es sich um freiwillige Zusammenschlüsse der Leitenden Angestellten im Betrieb auf rein privatrechtlicher Basis. Dies zeigt sich besonders deutlich am Beispiel des Volkswagenwerks, wo ausdrücklich ein privatrechtlicher Verein gegründet wurde, dessen Mitglieder nur werksangehörige Leitende Angestellte sein können und dessen Vorstand die Interessen der Vereinsmitglieder im Betrieb vertritt. Häufiger dürfte allerdings die Form der BGR-Gesellschaft sein. Nur solche privatrechtliche Institutionen werden im vorliegenden Abschnitt behandelt, denn um sie wurde hauptsächlich die juristische Diskussion der letzten Jahre über Sondervertretungen geführt. Inzwischen darf man wohl die Ansicht als herrschend bezeichnen, daß solchen Sprecherausschüssen, die nur Leitende Angestellte vertreten,

---

1 Witte - Bronner, Band 1 S. 80
2 Borgwardt - Steffens RdA 73, 73
3 ULA, Schriftenreihe Nr. 8, S. 38

keine juristischen Bedenken entgegenstehen [4]. Dabei geht man davon aus, daß Sprecherausschüsse von Art 9 I GG [5], dem Prinzip der Vertragsfreiheit [6] und sogar dem Sozialstaatsprinzip [7] geschützt werden, da sonst die Leitenden Angestellten ohne den Schutz einer betrieblichen Repräsentanz seien.

Teilweise wird sogar behauptet, die Sprecherausschüsse unterständen dem Schutz des Art 9 III GG [8]. Letzteres wird man jedoch wegen des Erfornisses der Überbetrieblichkeit für den Koalitionsbegriff ablehnen müssen [9].

Der grundsätzlichen Zulässigkeit der Sprecherausschüsse ist durchaus zuzustimmen, nur befriedigen die angeführten Begründungen nicht. So be-

---

4 Für die Zulässigkeit von Sprecherausschüssen: BAG AP Nr. 9 zu § 5 BetrVG, III 1 / LAG - Düsseldorf DB 73, 2145 / LAG - Bayern BB 73, 1115 / LAG - Frankfurt DB 74, 290 f / ArbG Verden ArbRStW 73, 82 / ArbG Köln DB 73, 724 / ArbG München - wiedergegeben bei Grüll DLA 72, 14 f / Galperin - Löwisch § 5 Rdn 51 u. Galperin RdA 77, 231 f / Fitting - Auffahrt - Kaiser § 5 Rdn 30 / Kraft GK § 5 Rdn 48 ff / Dietz - Richardi § 5 Rdn 128 / Erdmann - Jürging - Kammann § 5 Rdn 18 / Schaub § 216 I 4 / Zöllner § 44 III 3 c / Söllner § 19 IV 3 Fn 14 / Richardi Anm. zu AP Nr. 9 u. 10 zu § 5 BetrVG, III 2 a / Rüthers BB 72, 1109 / Beuthien SAE 76, 138 II 1 / Boldt DB 72, Beil. Nr. 5, S. 10 u. AG 74, 243 / Bulla NJW 75, 1943 f / Säcker BB 72, 1199 / Buchner AR-Blattei, Tarifvertrag III 2 a, cc (aE) und AG 73, 18 / Borgwardt - Steffens RdA 73, 75 / Geitner DB 73, 282 / Becker - Schaffner BlfStSozArbR 74, 153 / P. Nipperdey DB 74, 678 f / Großmann - Schneider Rdn 495 / Raatz DB 72, Beil. Nr. 1, S. 4 / Gaul S. 52 ff / Ritter S. 64 u. 70 / Nozar S. 211 / Keller S. 61 / Bausch S. 115 / Wiegand S. 96
Gegen die Zulässigkeit von Sprecherausschüssen: LAG - Hamm EzA Nr. 6 zu § 5 BetrVG (S. 38) / Gnade - Kehrmann - Schneider § 5 Rdn 8 / Falkenberg DB 72, 775 / Föhr BB 75, 141 / Rose Wi. u. Wi. 72, Nr. 11, S. 3 f / R. Hoffmann RdA 75, 120 / Schneider, Quelle 74, 125 / Ulrich Gewerk. 1974, Heft 2, S. 43

5 Siehe die auf S. 30 in Fn 28 Genannten

6 LAG - Bayern BB 73, 1115 / Rüthers BB 72, 1109 / Boldt AG 74, 241 / Becker - Schaffner BlfStSozArbR 74, 152 / Nozar S. 192 / Keller S. 66

7 BAG AP Nr. 9 zu § 5 BetrVG, III 2 / Rüthers BB 72, 1109 / Bulla NJW 75, 1943 / Galperin RdA 77, 231 / Becker - Schaffner BlfSt SozArbR 74, 152 - AA: Nozar S. 192

8 Siehe die auf S. 15 in Fn 6 Genannten

9 Siehe dazu S. 15 ff

müht man sich etwa darzulegen, daß wegen der Herausnahme der Leitenden Angestellten aus dem BetrVG in § 5 III die Sperre des § 3 BetrVG für sie nicht gelte [10]. Dieser Nachweis ist jedoch unnötig, da, wie oben dargelegt [11], § 3 überhaupt nur als Sperre für betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen in Betracht kommt und somit den vorliegenden Fall gar nicht betrifft. Denn bei den vorhandenen Sprecherausschüssen handelt es sich nicht um obligatorische Vertretungen, sondern um freiwillige Zusammenschlüsse auf privatrechtlicher Basis, die entgegen einigen Gegenstimmen [12] außerhalb der Betriebsverfassung stehen [13]. Weiterhin wird ausgeführt, daß das BetrVG eine gewollte Lücke für solche Ausschüsse lasse [14] und daß die Leitenden Angestellten aus dem Vertretungsmonopol des Betriebsrats herausgenommen seien [15]. Auch untersucht man eingehend, ob sich die Kompetenzen des Betriebsrats nicht doch in Einzelfällen auf die Leitenden Angestellten erstrecken und lehnt das dann überwiegend ab [16].

All das mag durchaus zutreffen. Jedoch wird damit nicht der Kern des Problems erfaßt. So ist es etwa völlig unerheblich, ob der Betriebsrat einzelne Kompetenzen bezüglich der Leitenden Angestellten hat. Selbst wenn man solche Kompetenzen bejaht, liegen sie ebenso wie auch das Vertretungsmonopol des Betriebsrats nur für den Bereich der Betriebsverfassung vor. Die Sprecherausschüsse liegen aber als freiwillige privatrechtliche Zusammenschlüsse gerade außerhalb der Betriebsverfassung. Ihre

---

10 zB: Wiedemann - Stumpf § 1 Rdn 259 / Dietz - Richardi § 5 Rdn 127

11 Siehe S. 58 ff

12 Siehe die auf S. 62 in Fn 40 - 42 Genannten

13 Siehe dazu S. 62 ff

14 LAG - Bayern BB 73, 1115 / Geitner DB 73, 281 / Ritter S. 64 / Nozar S. 161

15 Rüthers Anm. zu EzA Nr. 6 zu § 5 BetrVG / Säcker BB 72, 1198 / Borgwardt - Steffens RdA 73, 74 / Becker - Schaffner BlfStSozArbR 74, 153

16 Gegen Kompetenzerstreckung: BAG AP Nr. 9 zu § 5 BetrVG, III 1 b u. c / LAG - Bayern BB 73, 1115 / Galperin RdA 77, 230 f / Nozar S. 194 ff u. S. 206 ff / Keller S. 26 ff - AA : LAG - Hamm EzA Nr. 6 zu § 5 BetrVG (S. 36 f) / Rose Wi. u. Wi. 71, Nr. 11 S. 4

Situation unterscheidet sich insofern nicht von den anderen bisher untersuchten Sondervertretungen. Sie werden daher auch von den Gegebenheiten innerhalb der Betriebsverfassung nicht unmittelbar betroffen. Ihre Existenz spielt sich grundsätzlich außerhalb der Betriebsverfassung ab, wenn auch das BetrVG ihrer Betätigung gewisse Schranken setzt (z. B. durch § 78) . Allein dies ist der letztlich entscheidende Grund dafür, daß ihre Zulässigkeit ebensowenig in Zweifel gezogen werden kann wie die der anderen freiwilligen Sondervertretungen.

2. Sprecherausschüsse als betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen

Neben den bereits existierenden freiwilligen Sprecherausschüssen wäre auch eine andere Vertretungsform für die Leitenden Angestellten vorstellbar, nämlich ein betriebsverfassungsrechtlicher Sprecherausschuß, der die Leitenden Angestellten obligatorisch vertritt. Zwar gibt es gegenwärtig noch keine solchen Vertretungen. Theoretisch wäre es aber denkbar, daß die Verbände der Leitenden Angestellten, die nach überwiegender Meinung als tariffähige Koalitionen anzusehen sind [17], durch Tarifvertrag über betriebsverfassungsrechtliche Fragen mit Bindungswirkung auch für Außenseiter nach § 3 II TVG eine obligatorische Vertretung für alle Leitenden Angestellten eines Betriebs vereinbaren. Die inhaltliche Zulässigkeit eines solchen Vorhabens soll im folgenden untersucht werden. Es handelt sich dabei wohlgemerkt nicht um einen Tarifvertrag nach § 3 I Nr. 1 BetrVG, da diese Vorschrift nicht die Errichtung von Vertretungen für Leitende Angestellte betrifft [18]. Gemäß der Ansicht derjenigen, die nach Erlaß des BetrVG die Generalermächtigung in § 1 I TVG nicht mehr für ausreichend zum Abschluß von betriebsverfassungs-

---

17 Siehe die auf S. 21 in Fn 28 Genannten

18 BAG AP Nr. 9 zu § 5 BetrVG, III 1 c - Siehe dazu noch unten

rechtlichen Normen halten [19], wäre dies von vornherein unzulässig. Sie sehen etwa in einer Vereinbarung über betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen nach § 3 keinen Anwendungsfall von § 1 TVG, sondern das Gebrauchmachen von einer Ermächtigung in § 3 BetrVG [20]. Eine solche Spezialermächtigung fehlt natürlich für betriebsverfassungsrechtliche Sprecherausschüsse, da sich § 3 nicht darauf erstreckt [21]. Hält man dagegen mit der Begründung, daß das BetrVG wegen § 2 III die Rechte der Koalitionen nicht berühren soll, betriebsverfassungsrechtliche Vereinbarungen grundsätzlich weiter für möglich [22], so muß die Zulässigkeit von Sprecherausschüssen solcher Qualität im einzelnen untersucht werden. Dabei gewinnt das Argument an Bedeutung, daß die Leitenden Angestellten generell aus der Betriebsverfassung herausgenommen worden sind, welches sich bei der Erörterung über freiwillige Sprecherausschüsse als überflüssig erwiesen hatte.

Da § 3 BetrVG nach allgemeiner Meinung nicht für Leitende Angestellte gilt [23], ließe sich argumentieren, daß auch die darin enthaltene Sperrwirkung nicht für diese Arbeitnehmergruppe gelte und daß daher Raum für eine betriebsverfassungsrechtliche Vertretung der Leitenden Angestellten vorhanden sei. Ähnliches wird auch in der Tat vertreten [24]. Diese Überlegungen sind jedoch zu undifferenziert, um dem Inhalt von § 3 gerecht

---

19 So heute noch: Erdmann - Jürging - Kammann § 3 Rdn 12 mwN / einschränkend auch: Dietz - Richardi § 5 Rdn 127

20 Erdmann - Jürging - Kammann § 3 Rdn 1 / Dietz - Richardi aaO

21 Dazu noch unten S. 120

22 Heute wohl hM: Wiedemann - Stumpf Einl. Rdn 165 u. § 1 Rdn 250 / Hueck - Nipperdey II Hbd 1, § 15 V (S. 293 f) / Fitting - Auffahrt - Kaiser § 1 Rdn 46 / Buchner AR-Blattei, Tarifvertrag VA, I / Keller S. 42 f / Schwendy S. 37 f / Feichtinger S. 90 / anklingend auch bei: BAG AP Nr. 1 zu § 80 ArbGG, Bl. 1455 / LAG - Berlin SAE 65, 61

23 BAG AP Nr. 9 zu § 5 BetrVG, III 1 c / LAG - Frankfurt DB 74, 291 / ArbG Köln DB 73, 725 / Dietz - Richardi § 5 Rdn 127 / Wiedemann - Stumpf § 1 Rdn 259 / Galperin - Löwisch § 5 Rdn 51 / Erdmann - Weinspach Anm. 3. 621 / Boldt AG 74, 242 / Rüchters BB 72, 1108 / Keller S. 25

24 Wiedemann - Stumpf § 1 Rdn 259

zu werden. Das Schlagwort von der Nichtgeltung des § 3 für Leitende Angestellte muß dahingehend präzisiert werden, daß für diese Arbeitnehmergruppen keine Vertretungen nach § 3 I Nr. 1 geschaffen werden können [25]. Dies ist sicher richtig. Denn die Vertretungen nach § 3 I Nr. 1 dienen ausschließlich dazu, die Zusammenarbeit des Betriebsrats mit den von ihm vertretenen Arbeitnehmern zu verbessern. Da nun die Leitenden Angestellten nicht vom Betriebsrat vertreten werden, wäre eine Vertretung mit einer solchen Funktion bei ihnen sinnlos [26].
Demgegenüber ist es eine ganz andere Frage, ob der darüber hinaus in § 3 zum Ausdruck kommende Grundsatz, daß der organisatorische Teil der Betriebsverfassung grundsätzlich zwingend und abschließend ist, und damit die Sperrwirkung der Vorschrift auch für die Leitenden Angestellten gilt oder nicht. Diese Vorschrift soll nun aber verhindern, daß die Organisation der gesetzlichen Betriebsverfassung in anderen als den vom Gesetzgeber selbst vorgesehenen Fällen verändert wird. Dabei läßt § 3 I Nr. 1 klar erkennen, daß das Gesetz auch die Errichtung weiterer betriebsverfassungsrechtlicher Vertretungen als eine solche Änderung ansieht. Durch die Errichtung solcher Vertretungen kann, je nachdem mit welchen Rechten sie ausgestattet werden, die gesetzliche Betriebsverfassung erheblich beeinflußt werden.
Da diese Vertretungen zwangsweise alle Leitenden Angestellten vertreten, können sie insbesondere in Betrieben mit einem hohen Anteil an Leitenden Angestellten (z. B. in der chemischen Industrie) ein beträchtliches Gewicht erlangen. Dadurch könnte eventuell das Gleichgewicht gestört werden, das innerhalb der Betriebsverfassung zwischen Arbeitgeber und Betriebsvertretung herrscht. Eine solche Entwicklung kann aber nicht dem Zweck des § 3 entsprechen. Diese Vorschrift soll vielmehr mit ihrer Sperrwirkung das organisatorische System der Betriebsverfassung als

---

25 So: BAG AP Nr. 9 zu § 5 BetrVG, III 1c / Galperin - Löwisch § 5 Rdn 51 / Schaub § 216 I 4

26 So Galperin - Löwisch § 5 Rdn 51 / Richardi Anm. III 3 zu BAG AP Nr. 9 zu § 5 BetrVG

Ganzes schützen. Dieses geschlossene System, das für das organisatorische Gleichgewicht im Betrieb sorgt, soll nicht durch unkontrollierte Eingriffe verändert werden.
Insoweit ist dem objektivierten Gesetz gewordenen Willen des Gesetzgebers nichts von einer bewußten Lücke für die Leitenden Angestellten anzumerken. Die Betriebsverfassung ist durch das BetrVG einheitlich für den gesamten Betrieb geregelt. Daher muß die Sperrwirkung des § 3 ihrem Zweck nach nicht nur für diejenigen Arbeitnehmer gelten, die vom Betriebsrat vertreten werden, sondern ausnahmslos auch für die Leitenden Angestellten. Ihre Herausnahme aus der Betriebsverfassung will dafür sorgen, daß die Leitenden Angestellten wegen ihrer Arbeitgebernähe nicht vom Betriebsrat vertreten werden. Keinesfalls soll ihnen damit ein Freibrief für Eingriffe in das geschlossene System der Betriebsverfassung ausgestellt werden. § 3 gilt daher zum Teil, nämlich was seine Sperrwirkung auf dem Gebiet der Betriebsverfassung betrifft, mittelbar auch für Leitende Angestellte. Er untersagt sämtliche anderweitige betriebsverfassungsrechtliche Arbeitnehmervertretungen auf Betriebsebene.

Eine andere Auslegung wird auch nicht durch das Prinzip der verfassungskonformen Auslegung gefordert. Denn obligatorische Vertretungen stellen keinen freiwilligen Zusammenschluß im Sinne von Art 9 I GG dar [27] und stehen daher nicht unter dessen Schutz. Auch die Berücksichtigung des Art 9 III GG zugunsten des vertragschließenden Verbandes der Leitenden Angestellten führt zu keinem anderen Ergebnis. Zwar schützt Art 9 III GG auch die Tätigkeit einer Koalition, aber dies nicht schrankenlos, sondern nur im Kernbereich [28]. Das zweifellos zum Kernbereich gehörende grundsätzliche Recht, Tarifverträge abzuschließen, wird durch die genannten Einschränkungen aus dem BetrVG nicht betroffen. Auch die wichtigste Regelbefugnis, nämlich die Festsetzung der Gegenleistung für die Arbeitsleistung, wird nicht berührt. Da ihr Kern nicht tangiert wird, ist die Ta-

---

27 Füßlein, S. 435, e
28 Siehe die auf S. 21 in Fn 30 Genannten

rifautonomie hier vom Gesetzgeber durch die Sperre in § 3 BetrVG in zulässigem Maße beschränkt worden [29]. Die Tarifvertragsparteien sind trotz ihrer grundsätzlichen Regelungsbefugnis inhaltlich an die grundlegenden Prinzipien und zwingenden Rechtsnormen des BetrVG gebunden [30]. Daher können sich auch die Tarifvertragsparteien nicht über die Sperrwirkung des § 3 hinwegsetzen.

Als Ergebnis muß daher festgehalten werden, daß wegen der Sperrwirkung des § 3 eine obligatorische Vertretung der Leitenden Angestellten weder durch Tarifvertrag noch durch Betriebsvereinbarung oder sonstige Absprachen geschaffen werden kann [31]. Dies läuft im Zusammenhang mit der oben [32] gefundenen Definition der betriebsverfassungsrechtlichen Vertretung darauf hinaus, daß die Errichtung weiterer betriebsverfassungsrechtlicher Vertretungen überhaupt nur durch Gesetzänderung oder durch einen Tarifvertrag im Rahmen von § 3 I Nr. 1 BetrVG möglich ist. Für die Errichtung eines betriebsverfassungsrechtlichen Sprecherausschusses bleibt daher nur der Weg der Gesetzänderung.

3. Gemischte Sprecherausschüsse als nichtbetriebsverfassungsrechtliche Vertretungen

Bei solchen Sprecherausschüssen handelt es sich um freiwillige Zusammenschlüsse, an denen sowohl Leitende Angestellte als auch Arbeitnehmer ohne Leitungsfunktion beteiligt sind und die daher nicht ausschließlich aus Leitenden Angestellten bestehen wie die bisher untersuchten Sprecherausschüsse.

Zum Entstehen solcher Ausschüsse kann es wegen der verbreiteten Unsicherheit bei der Abgrenzung Leitender Angestellter schon unbeabsich-

---

29 Ähnlich Blomeyer DB 77, 111 Nr. 3 / Mayer-Maly, AR-Blattei, Tendenzbetrieb J 4

30 Wiedemann - Stumpf Einl. Rdn 165

31 Im Ergebnis ebenso: Kraft GK § 5 Rdn 44

32 Siehe S. 75 ff

tigt leicht kommen. Bedenkt man zudem das soziologische Zusammengehörigkeitsgefühl von Leitenden Angestellten und hochgestellten nichtleitenden Angestellten, das sich bedingt durch eine oft ähnliche Interessenlage und des eher fließenden Übergangs zwischen beiden Gruppen gebildet hat, so erscheint es durchaus möglich, daß es auch bewußt zur Gründung von gemeinsamen Sprecherausschüssen kommt. Für ein solches gemeinsames Vorgehen kommen in erster Linie die sog. "Außertariflichen" Angestellten (kurz: AT-Angestellte) in Betracht.

Dabei handelt es sich wie bei den Leitenden Angestellten um Arbeitnehmer, deren Gehalt über der höchsten Tarifgruppe liegt, so daß es darüber keine tariflichen Vereinbarungen gibt. Sie sind dadurch fühlbar aus der gewerkschaftlich repräsentierten Arbeitnehmersolidarität herausgehoben, obwohl ihnen dort die Mitgliedschaft natürlich offen steht. Jedoch erfüllen die meisten von ihnen nicht die Voraussetzungen, die § 5 III BetrVG für echte Leitende Angestellte aufstellt, und sie werden daher vom Betriebsrat ohne Einschränkung vertreten. Dadurch nehmen sie betriebssoziologisch eine gewisse Zwischenstellung zwischen den normalen Arbeitnehmern und den Leitenden Angestellten ein, zumal sie oftmals auch Vorgesetztenfunktion ausüben. Diese Gruppe der AT-Angestellten umfaßt auch die Leitenden Angestellten, ist aber zahlenmäßig weit größer als die der echten Leitenden Angestellten. Letztere sind daher nicht selten geneigt, angesichts der weitgehenden Interessenparallelität in gewissem Maße mit den AT-Angestellten zusammen aufzutreten, um eine breitere Basis im Betrieb zu erlangen.

Als praktisches Beispiel kann etwa der Versuch bei der Ruhrkohle-AG gewertet werden, Gesprächskreise für alle AT-Angestellten einschließlich der Leitenden Angestellten einzurichten. Dieses Vorhaben wurde nur durch gewerkschaftlichen Druck verhindert [33]. Bei diesen Vorgängen trat das Bestreben der Leitenden Angestellten und der übrigen AT-Angestellten deutlich zutage, mehr als bisher gemeinsam zu handeln. Daher sind auch gemeinsame Sprecherausschüsse durchaus vorstellbar.

---

33 Siehe den Bericht in der FAZ vom 10., 11. u. 12.3.1971

Selbstverständlich kann es sich dabei nur um freiwillige Sprecherausschüsse handeln, die außerhalb der Betriebsverfassung stehen. Die Errichtung von betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungen muß bei Beteiligung von nichtleitenden Angestellten schon deshalb ausscheiden, weil diese dem Vertretungsmonopol des Betriebsrats für den Bereich der Betriebsverfassung unterliegen. Außerdem gilt für alle Arbeitnehmer die Sperre des § 3 BetrVG bezüglich der Errichtung neuer betriebsverfassungsrechtlicher Vertretungen [34]. Nach überwiegender Meinung sollen auch gemischte privatrechtliche Sprecherausschüsse unzulässig sein [35]. Dabei geht das BAG sogar so weit, daß Sprecherausschüsse, an deren Wahl mehr als nur ein geringer, nicht genau bezeichneter Prozentsatz von nichtleitenden Angestellten beteiligt war, "nichtexistent" sein sollen [36]. An dieser "Nichtexistenz" ist mit Recht Kritik geübt worden [37]. Dies ist kein juristischer, sondern ein tatsächlicher Begriff. Die tatsächliche Existenz eines solchen Ausschusses kann man aber nicht leugnen. Man kann allenfalls seine juristische Zulässigkeit und Wirksamkeit bestreiten. Eine juristische Argumentation auf dem Boden dieser Ansicht dürfte daher wohl am ehesten dahin gehen, daß das BetrVG als gesetzliches Verbot iSv § 134 BGB für Vereinigungen solcher Art angesehen wird [38]. Dies hätte juristisch die Nichtigkeit eines solchen Sprecherausschusses zur Folge [39]. Mit einer solchen Konsequenz würde das BAG

---

34 Siehe S. 120 ff

35 BAG AP Nr. 9 zu § 5 BetrVG, III 3a / LAG-Bayern BB 73, 1115 / Fitting - Auffahrt - Kaiser § 5 Rdn 30 / Richardi Anm. III 2b zu BAG AP Nr. 9 u. 10 zu § 5 BetrVG / Bulla NJW 75, 1944 / Nozar S. 211 f / Ritter S. 60 / Gaul S. 52 ff
AA: Meilicke DB 75, 2230 / ähnlich auch Galperin RdA 77, 232 / zweifelnd auch Beuthien SAE 76, 140 Nr. 3

36 BAG AP Nr. 9 zu § 5 BetrVG, III 3a

37 Meilicke DB 75, 2228 / Richardi Anm. III 2b zu BAG AP Nr. 9 u. 10 zu § 5 BetrVG / Beuthien SAE 76, 138 Nr. II 2 / Galperin RdA 77, 232 - gegen die automatische Unzulässigkeit gemischter Sprecherausschüsse auch LAG - Bayern BB 73, 1116

38 Für eine solche Auffassung vom BetrVG in der Tat Henkel AfP 73, 418

39 In dieser Weise präzisierend Beuthien SAE 76, 138, II 2

aber weit über sein eigenes Ziel hinausschießen.
Schließlich hat es diejenigen Sprecherausschüsse, an denen nur Leitende Angestellte beteiligt sind, selbst für zulässig erklärt [40]. Um die Existenz von gemischten Sprecherausschüssen zu verhindern, würde es genügen, nur die Beteiligung von nichtleitenden Angestellten daran für unwirksam zu erklären [41], den Zusammenschluß und auch die eventuell getroffenen Vereinbarungen aber bezüglich der Leitenden Angestellten als wirksam anzusehen [42]. Diese Auffassung würde der grundsätzlichen Zulässigkeit der Sprecherausschüsse eher entsprechen.

Abgesehen von diesem Mangel an Konsequenz bestehen gegen die Auffassung von der Unzulässigkeit gemischter Sprecherausschüsse noch andere Bedenken. Diese Ansicht geht davon aus, daß das BetrVG jegliche anderweitige Vertretung von Arbeitnehmern, die dem Vertretungsmonopol des Betriebsrats unterliegen, verbietet. Schon diese Grundvoraussetzung muß jedoch nach den obigen [43] Ausführungen verneint werden. Das BetrVG enthält kein Verbot von nichtbetriebsverfassungsrechtlichen Vertretungen, und auch das Vertretungsmonopol des Betriebsrats für die von ihm vertretenen Arbeitnehmer beschränkt sich auf den Bereich der Betriebsverfassung. Wenn somit aber sowohl Vertretungen von Leitenden Angestellten [44] als auch Sondervertretungen sonstiger Arbeitnehmer [45] zulässig sind, kommt es nur noch darauf an, ob sich aus dem BetrVG Bedenken dagegen ergeben, daß diese Vertretungen vereinigt werden.

Das BetrVG sondert in § 5 III die Leitenden Angestellten von den übrigen Arbeitnehmern ab. Daraus könnte man schließen, daß das Gesetz eine gemeinsame Vertretung von Leitenden Angestellten und anderen Arbeitnehmern ausschließt. So weit reicht jedoch der Zweck des § 5 III nicht. Die

---

40 BAG aaO
41 Beuthien SAE 76, 140 Nr. 3
42 Ähnlich ArbG Köln DB 73, 725
43 Siehe S. 58 ff u. S. 83 ff
44 Siehe S. 118
45 Siehe S. 92 f

Vorschrift soll die Leitenden Angestellten von der Vertretung durch den Betriebsrat ausnehmen. Die Leitenden Angestellten üben nämlich in Teilbereichen Arbeitgeberfunktionen aus und sind daher in diesen Bereichen mitunter die direkten Gegenspieler des Betriebsrats. Sie sind der sogenannte "konkrete Prinzipal". Bei dieser Sachlage wäre es wenig sinnvoll, sie vom Betriebsrat vertreten zu lassen. Daher werden sie innerhalb der Betriebsverfassung der Arbeitgeberseite zugerechnet. Diese Zuordnung gilt aber nur für den Bereich der Betriebsverfassung. Sie wird daher nicht durchbrochen, wenn die Leitenden Angestellten sich außerhalb der Betriebsverfassung mit anderen Arbeitnehmern zusammenschließen und eine gemeinsame privatrechtliche Vertretung bilden. Dadurch ändert sich nichts daran, daß sie weiterhin nicht vom Betriebsrat vertreten werden. Sie werden also auch in Zukunft nicht in ihrer Rolle als direkte betriebliche Gegenspieler des Betriebsrats behindert. Somit steht § 5 III einer gemeinsamen Vertretung der Leitenden Angestellten außerhalb der Betriebsverfassung nicht entgegen.

Ein weiteres Hindernis für gemischte Sprecherausschüsse könnte man in dem Prinzip der Polarität der Betriebsverfassung sehen, nach dem die Betriebsverfassung in zwei gegensätzlichen Polen aufgebaut sein soll [46]. Die Leitenden Angestellten zählen betriebsverfassungsrechtlich zur Arbeitgeberseite und die übrigen Arbeitnehmer zur Seite des Betriebsrats. Dieses Prinzip der Polarität könnte durch eine gemeinsame Vertretung von Leitenden Angestellten und anderen Arbeitnehmern durchbrochen werden. Jedoch scheint es nur so. Die strenge Trennung der beiden Pole kann allenfalls innerhalb der Betriebsverfassung gelten, nicht dagegen außerhalb dieses Organisationssystems. Hier handelt es sich aber um die Errichtung einer Vertretung, die außerhalb der betriebsverfassungsrechtlichen Ordnung steht. Durch einen solchen Vorgang kann die Stellung von Arbeitgeber und Betriebsrat als Gegenpole innerhalb der Betriebsverfassung nicht berührt werden.

---

46 Siehe dazu S. 45 f

Somit sind keine durchgreifenden Bedenken aus dem BetrVG gegen gemischte Sprecherausschüsse ersichtlich. Sie verfolgen mit der gemeinsamen Vertretung von Leitenden Angestellten und anderen Arbeitnehmern keinen verbotenen Zweck und können daher nicht als nichtig angesehen werden.

Vielmehr kommt der Schutz des Art 9 I GG voll zur Geltung, wenn die Sprecherausschüsse auch nichtleitende Angestellte als Mitglieder aufnehmen wollen.

Eingriffe in die Auswahl der Mitglieder einer Vereinigung berühren die Vereinigungsfreiheit der dadurch Ausgeschlossenen (hier der nichtleitenden Angestellten). Denn Art 9 I schützt auch die Freiheit,sich einer bestehenden Vereinigung anzuschließen [47]. Außerdem wird die Vereinigungsfreiheit der bereits aufgenommenen Mitglieder (hier der echten Leitenden Angestellten) tangiert. Das Ziel des Art 9 I, nämlich die gesellschaftliche Gruppenbildung staatlicher Einflußnahme zu entziehen [48], erfordert es auch, daß die Mitglieder der Vereinigung frei entscheiden können, wen sie aufnehmen wollen. Inhalt der Vereinigungsfreiheit ist also auch die Aufnahmefreiheit. Andernfalls könnte von einer freien und damit unbeeinflußten Vereinigung keine Rede mehr sein. Ein staatliches Verbot, bestimmte Personen aufzunehmen, wäre daher schon verfassungsrechtlich bedenklich.

Insgesamt läßt sich feststellen, daß die Bildung von gemischten Sprecherausschüssen entgegen der überwiegenden Meinung als zulässig angesehen werden muß. Allerdings kann sich der Mischcharakter von Sprecherausschüssen bei deren Betätigungsfreiheit als zweischneidig erweisen. Solche Ausschüsse müssen nämlich bei ihrer Betätigung zurückhaltender sein als Sprecherausschüsse, die ausschließlich echte Leitende Angestellte umfassen. Bei der Vertretung von Arbeitnehmern, die auch vom Betriebsrat

---

47 Maunz - Dürig - Herzog Art 9 Rdn 16 / v. Münch BK Art 9 Rdn 45 / v. Mangoldt - Klein Art 9 Anm. III 7 / Füßlein S. 433, 3a

48 Maunz - Dürig - Herzog Art 9 Rdn 49 / Stein § 11, III

zwangsvertreten werden, stößt man schneller an die Grenze des Störungsverbots in § 78 [49].

V. Redaktionsvertretungen der Journalisten in Tendenzbetrieben

Solche Redaktionsvertretungen werden von den Redakteuren und Journalisten in Zeitungs- und Zeitschriftenverlagen gewählt. Sie vertreten die Ansichten der Redaktionsmitglieder in publizistischen Fragen gegenüber dem Arbeitgeber, hier dem Verleger, und versuchen so die Meinungen ihrer Mitglieder stärker in dem Publikationsprodukt zur Geltung zu bringen. Sie dienen daher in erster Linie dazu, ein gewisses Maß an "innerer Pressefreiheit" zu sichern [1], wobei aber die grundsätzliche publizistische Haltung des Verlages weiterhin vom Verleger bestimmt wird. Das Tätigkeitsfeld der Redaktionsvertretungen liegt also in jenem Freiraum, in dem durch § 118 I Nr. 2 BetrVG die Mitbestimmung des Betriebsrats in solchen Tendenzbetrieben ausgeschlossen ist. Solche Vertretungen begegnen aber nicht im Bereich der Betriebsverfassung. Auch in Rundfunkanstalten, die in der Regel den Personalvertretungsgesetzen der Länder oder einem entsprechenden Staatsvertrag unterstehen [2], wurden Redaktionsvertretungen gebildet [3]. In den dafür einschlägigen Personalvertretungsvorschriften gibt es ebenfalls Regelungen, die die Mitbestimmung des Personalrats bezüglich der maßgeblich an der Programmgestaltung beteiligten Personen beschränken [4].

---

49 Dazu näher unten S.

1 Fitting - Auffahrt - Kaiser § 118 Rdn 20

2 So der Südwestfunk

3 Vgl. die Hinweise auf die Redaktionsvertretung beim Norddeutschen Rundfunk bei Nobbe S. 14

4 Vgl. für den Bayerischen Rundfunk Art 83 Nr. 8 f BayPersVG / für den Hessischen Rundfunk §§ 90 I u. 88 III HessPersVG / für den Süddeutschen Rundfunk § 103 Bad. -Wü. PersVG / für den Südwestfunk § 69 des Staatsvertrages / für das ZDF § 100 Rh-PfPersVG / für den Westdeutschen Rundfunk § 72 I NRWPersVG / für den Sender Freies Berlin § 83 I BerlPersVG

Insofern besteht auch hier ein Freiraum, in dem sich Redaktionsvertretungen betätigen. Daher gelten die Ausführungen über Redaktionsvertretungen auch für den Bereich der Personalvertretung. Die Diskussion um die rechtliche Zulässigkeit von Redaktionsvertretungen ist von der Entwicklung in der Praxis förmlich überrollt worden. Inzwischen wurde in einer Vielzahl sogenannter Redaktionsstatute die Schaffung von Redaktionsvertretungen vereinbart, die meist als Redaktionsräte bezeichnet wurden. Ihren vorläufigen Höhepunkt fand diese Entwicklung im Abschluß eines Tarifvertrags über Redaktionsvertretungen zwischen dem Bundesverband deutscher Zeitungsverleger auf der einen Seite und dem Deutschen Journalistenverband, der IG Druck und Papier und der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft auf der anderen Seite. Ferner besteht ein ähnlicher Tarifvertrag zwischen verschiedenen Verlagen und der IG Druck und Papier [5]. Solche Redaktionsvertretungen sind ebenfalls Sondervertretungen der Arbeitnehmer im Betrieb. Daher muß untersucht werden, inwieweit sie zulässig sind.

1. Redaktionsvertretungen als nichtbetriebsverfassungsrechtliche Vertretungen

Nichtbetriebsverfassungsrechtliche Redaktionsvertretungen sind bisher in der Regel aus freiwilligen Zusammenschlüssen der Redaktionsmitglieder hervorgegangen und haben alsdann mit dem Arbeitgeber Vereinbarungen über ihre Rechtsstellung getroffen. Diese Vertretungen auf rein gesellschaftsrechtlicher Basis werden heute überwiegend als zulässig angesehen [6].

---

5 Beide abgedruckt in RdA 77, 237 ff

6 Fitting - Auffahrt - Kaiser § 118 Rdn 20 / Wiedemann - Stumpf § 1 Rdn 63 / Schaub § 216 I 5 / Kübler, Gutachten, D. 76 (unten) / Schwerdtner JR 72, 360 / Frey AuR 72, 168 / Hoffmann - Riem S. 85 / Tietze S. 121 (für Personalrat) - Differenzierend: Dietz - Richardi, die keine Errichtung durch Kollektivvereinbarung (§ 118 Rdn 97 f), wohl aber eine Vereinbarung im Einzelvertrag für möglich halten (§ 118 Rdn 100)

Sie werden zum Teil sogar mit den Sondervertretungen an Hochschulen verglichen [7], deren Vereinbarkeit mit der Struktur der Personalvertretung nie bezweifelt wurde [8]. Solche Vertretungen (z. B. der Fachbereichsrat) sind zwar auch anderweitige Vertretungen von Arbeitnehmergruppen (z. B. Professoren und Assistenten) neben dem Personalrat. Aber die Institutionen an sich sind vom Gesetz her nicht als besondere Interessenvertretungen von Arbeitnehmern, sondern als Organe der Hochschulselbstverwaltung konzipiert. Insofern muß das Organ als Ganzes von seinen einzelnen Mitgliedern, die durchaus Interessenvertretung für ihre Gruppe betreiben können, unterschieden werden. Ein Vergleich zwischen Redaktionsvertretungen und den Selbstverwaltungsorganen einer Hochschule ist daher nicht möglich.

Die Zulässigkeit von Redaktionsvertretungen ergibt sich daher aus den Ausführungen im Teil C zu den betrieblichen Sondervertretungen der Arbeitnehmer im allgemeinen. Es handelt sich bei den Redaktionsvertretungen um freiwillige Zusammenschlüsse auf gesellschaftsrechtlicher Basis und damit um ein aliud zur gesetzlichen Betriebsverfassung bzw. Personalvertretung.
Diese Sicht setzt sich auch in der Literatur immer mehr durch [9]. Autoren, die solche Redaktionsvertretungen als betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen ansehen [10], gehen von einem unzutreffenden Begriff der betriebsverfassungsrechtlichen Vertretung aus [11]. Der Existenz solcher freiwilligen Sondervertretungen stehen aber, wie gezeigt, von seiten des BetrVG und des PersVG keine Hindernisse entgegen, da diese Vertretungen nicht in die Regelungen dieser Gesetze eingreifen. Insofern besteht kein Unterschied zu den bisher untersuchten Sondervertretungen. Die ein-

---

AA: Rüthers DB 72, 2474 (aber ausdrücklich offen gelassen in "Tarifmacht" S. 41 Mitte) / Mayer-Maly DB 71, 339 u. AR-Blattei, Tendenzbetrieb, J 4 / Kull AfP 70, 907

7 Reich DB 73, 1403

8 So beiläufig: BVerfGE 35, 79 ff (136)

9 Siehe die auf S. 63 in Fn 47 Genannten

10 Siehe die auf S. 63 in Fn 46 Genannten

11 Siehe S. 63 ff

zige Besonderheit der Redaktionsvertretungen besteht darin, daß sie in einem Bereich tätig werden, der durch § 118 I Nr. 2 bzw. der entsprechenden personalvertretungsrechtlichen Regelungen von der Mitbestimmung der gesetzlichen Betriebsvertretung freigehalten wird. Dies steht aber ihrer Zulässigkeit nicht entgegen. Zweck dieser Vorschriften ist es lediglich zu verhindern, daß die Betriebsvertretung mit ihren gesetzlichen Mitbestimmungsbefugnissen in den Tendenzbereich eingreift. Es soll eine Auswirkung der Beteiligungsrechte auf den Tendenzcharakter des Unternehmens vermieden werden [12]. Dagegen betreffen diese Vorschriften von außerhalb der Betriebsverfassung herrührende Einflüsse nicht. Die völlige Freihaltung des Tendenzbereichs von jeglichem Fremdeinfluß kann nicht ihr Sinn sein. Dieses Ziel wäre auch angesichts des mannigfaltigen Einflusses der verschiedensten gesellschaftlichen Gruppen und Verbände auf den Publikationsbereich recht illusorisch. Die gesetzlichen Regelungen sollen vielmehr nur eine Einflußnahme durch die Betriebsverfassung oder Personalvertretung verhindern [13], damit das BetrVG und das PersVG nicht in einen möglichen Konflikt mit Grundrechten (z. B. Art 5 I GG) geraten [14]. Die Existenz von Vertretungen außerhalb der Betriebsverfassung wird daher von diesen Vorschriften nicht betroffen. Da sich also auch wegen ihres besonderen Tätigkeitsbereichs nichts anderes ergibt, sind Redaktionsvertretungen als freiwillige gesellschaftsrechtliche Zusammenschlüsse zulässig.

---

12 Dietz - Richardi § 118 Rdn 70

13 Ähnlich: Dietz - Richardi aaO

14 Zwar ist umstritten, ob die Verfassung wirklich eine derart weitgehende Ausnahmeregelung erfordert, aber wegen des ausdrücklichen Hinweises auf Art 5 I GG im Gesetzeswortlaut wird man doch sagen müssen, daß bei der Schaffung dieser Vorschrift solche verfassungsrechtlichen Überlegungen zumindest mitgewirkt haben. - Dafür auch: BAG AP Nr. 2 zu § 118 BetrVG / Fitting - Auffahrt - Kaiser § 118 Rdn 2

2. Redaktionsvertretungen als betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen

Weil § 118 I Nr. 2 BetrVG und die entsprechenden Vorschriften der LandesPersVG im Tendenzbereich einen gewissen Freiraum schaffen, wäre zu überlegen, ob in diesem Bereich nicht auch Redaktionsvertretungen als betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen möglich seien, die alle Redaktionsmitglieder obligatorisch vertreten. Die Herausnahme des Tendenzbereichs aus der Betriebsverfassung schafft jedoch keinen besonderen organisatorischen Freiraum. So gelten etwa die organisatorischen Vorschriften des BetrVG uneingeschränkt für die Tendenzbetriebe [15]. Denn die Anwendung dieser Vorschriften wird durch die Eigenart des Betriebs nicht ausgeschlossen. Aus demselben Grund gelten die Mitbestimmungsrechte der gesetzlichen Betriebsvertretung in sozialen Angelegenheiten auch für Tendenzbetriebe [16]. In diesem Bereich werden auch die Tendenzträger, soweit es sich nicht um Leitende Angestellte handelt, vom Betriebsrat vertreten. Die Ausnahmeregelungen für Tendenzbetriebe entziehen also nicht etwa grundsätzlich alle Tendenzträger der Vertretung durch die gesetzliche Betriebsvertretung, wie es § 5 III BetrVG mit den Leitenden Angestellten tut. Sie hindern die Betriebsvertretung lediglich daran, ihre Befugnisse im Bereich der Tendenzträgerschaft des Unternehmens auszuüben. Sie enthalten also keinen personellen, sondern einen sachlichen Ausnahmebereich. Es muß in jedem Einzelfall geprüft werden, ob es sich wirklich um eine Frage aus dem Tendenzbereich handelt, bevor feststeht, daß die Beteiligung der Betriebsvertretung entscheidet [17]. In anderen als Tendenzangelegenheiten werden auch die Redaktionsmitglieder als Tendenzträger von der Betriebsvertretung vertreten. Das folgt schon daraus, daß sie die Betriebsvertretung mitwählen.

---

15 Dietz - Richardi § 118 Rdn 64 / Galperin - Löwisch § 118 Rdn 55 / Fitting - Auffahrt - Kaiser § 118 Rdn 22b

16 Fitting - Auffahrt - Kaiser § 118 Rdn 23 / Galperin - Löwisch § 118 Rdn 62

17 Fitting - Auffahrt - Kaiser § 118 Rdn 22 u. 22a

Somit unterliegen sie ebenfalls dem betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungsmonopol der Betriebsvertretung. Daher würde die Errichtung einer betriebsverfassungsrechtlichen Redaktionsvertretung gegen dieses Vertretungsmonopol der Betriebsvertretung verstoßen.

Zudem zählt zu den organisatorischen Vorschriften, die auch für Tendenzbetriebe gelten, auch § 3 BetrVG [18]. Seine Sperrwirkung [19] verhindert auch hier die Schaffung einer anderweitigen betriebsverfassungsrechtlichen Vertretung. Darüber hinaus bestehen auch hier die im Zusammenhang mit den betriebsverfassungsrechtlichen Sprecherausschüssen geschilderten [20] grundsätzlichen Bedenken von der Organisation der Betriebsverfassung her gegen eine im Gesetz nicht vorgesehene weitere Vertretung dieser Art. Diese Erwägungen gelten erst recht für den Bereich des PersVG, wo das geschlossene System der Personalvertretung ebenfalls nicht gestört werden darf, da § 3 PersVG strikt jeden Eingriff in die Organisationsstruktur des PersVG untersagt.

Ergebnis ist somit, daß die Errichtung von betriebsverfassungsrechtlichen Redaktionsvertretungen, die alle Redaktionsmitglieder obligatorisch vertreten, unzulässig ist.

Die eingangs erwähnten Tarifverträge müssen somit daraufhin überprüft werden, ob in ihnen die Errichtung obligatorischer Vertretungen vorgesehen ist [21]. In diesen wird zwar nicht ausdrücklich von einer obligatorischen Vertretung der Redakteure gesprochen, die die Interessen aller Redaktionsmitglieder vertreten soll, gleich, ob sie sich an seiner Wahl beteiligt haben oder nicht. Jedoch legt die Tatsache, daß ausdrücklich von einer Wahlbeteiligung aller Redaktionsmitglieder die Rede ist, und daß nirgends eine Außenseiterrolle der Nichtwählenden ersichtlich ist, die Auslegung nahe, daß es sich bei den vereinbarten Vertretungen um obligatorische Vertretungen handeln soll. Die Errichtung von weiteren obli-

---

18 Galperin - Löwisch § 118 Rdn 56
19 Siehe S. 58 ff
20 Siehe S. 120 f
21 Siehe S. 129

gatorischen und damit betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungen im Betrieb ist aber auch nicht durch Tarifvertrag möglich, da die Tarifautonomie insoweit durch das BetrVG bzw. PersVG beschränkt wird [22]. Die einzige Ausnahme stellt insoweit für den Bereich der Betriebsverfassung § 3 I Nr. 1 dar. Vereinzelt wurde es zwar für möglich gehalten, auf der Grundlage dieser Vorschrift durch Tarifvertrag betriebsverfassungsrechtliche Redaktionsvertretungen zu schaffen [23]. Dies ist jedoch abzulehnen. Redaktionsvertretungen dienen augenfällig nicht dazu, die Zusammenarbeit des Betriebsrats mit den Arbeitnehmern zweckmäßiger zu gestalten, wie dies die Vertretungen nach § 3 I Nr. 1 tun [24].

Deshalb erscheinen die getroffenen tarifvertraglichen Vereinbarungen bedenklich. Zumindest hätte klargestellt werden müssen, daß nur freiwillige Vertretungen gemeint sind.

VI. Gewerkschaftliche Vertrauensleute

Gewerkschaftliche Vertrauensleute vertreten nur diejenigen Arbeitnehmer eines Betriebs, die Gewerkschaftsmitglieder sind. Nur von diesen werden sie gewählt. Dabei haben sie eine Doppelfunktion. Einmal sind sie Verbindungsleute zwischen der Gewerkschaft und ihren Mitgliedern im Betrieb. In dieser Funktion vertreten sie etwa auch die Interessen der von ihnen vertretenen Mitglieder gegenüber der Gewerkschaftsorganisation. Zum anderen entfalten sie eine beträchtliche innerbetriebliche Aktivität. Diese kann man als historischen Restbestand aus der Zeit ansehen, in der es noch keine Betriebsräte gab und wo die gewerkschaftlichen Vertrauensleute die einzige betriebliche Arbeitnehmervertretung darstellten [1].

---

22 Siehe S. 122
23 Galperin AfP 71, 55 / Hanau ZfA 72, 72
24 Siehe dazu S. 53 f

1 Hinweise bei Wiedemann - Stumpf Einl. Rdn 176

Heute unterstützen sie vorwiegend die Arbeit des Betriebsrats [2] und fungieren als Informationsmittler zwischen den Arbeitnehmern und der Betriebsvertretung [3]. In diesem Zusammenhang tragen sie auch Meinungen, Anregungen und Forderungen der von ihnen vertretenen Gewerkschaftsmitglieder vor [4] und vertreten deren Interessen damit gegenüber der Betriebsvertretung. Im übrigen setzen sie sich auch direkt gegenüber dem Arbeitgeber für die Interessen ihrer Gewerkschaftsmitglieder ein [5].

In diesen Punkten ähneln ihre Aufgaben denen der anderen Sondervertretungen. Sie haben zwar auf Grund ihrer organisatorischen Einbindung in die Gewerkschaften eine gewisse Sonderrolle. Bezüglich ihrer betrieblichen Funktion handelt es sich bei ihnen aber nicht um etwas grundsätzlich anderes als bei den übrigen betrieblichen Sondervertretungen. Dies zeigt sich besonders deutlich in den Fällen, in denen der gewerkschaftliche Organisationsgrad eines Betriebs 100 % beträgt, was durchaus vorkommt. Dann sind die gewerkschaftlichen Vertrauensleute, was ihre innerbetriebliche Funktion betrifft, praktisch mit den eingangs untersuchten Arbeitsgruppensprechern oder betrieblichen Vertrauensleuten identisch.

Im Gegensatz zu diesen wird aber die Zulässigkeit der gewerkschaftlichen Vertrauensleute allgemein ausdrücklich anerkannt [6]. Lediglich die rechtliche Zulässigkeit einer Reihe von Tarifverträgen [7] insbesondere in der Metallindustrie, in denen für gewerkschaftliche Vertrauensleute eine besondere Rechtsstellung vereinbart wurde, ist umstritten [8]. Dieser Mei-

---

2 Losacker, ArbRdGegenW 1964, 68 f / R.N., Quelle 53, 426 f
3 Halberstadt - Zander Rdn 717
4 Bulla BB 75, 890
5 Fitting - Auffahrt - Kaiser § 2 Rdn 21
6 Dietz - Richardi § 3 Rdn 15 / Fitting - Auffahrt - Kaiser § 2 Rdn 21 / Galperin - Löwisch § 2 Rdn 82 u. § 3 Rdn 10 / Brecht § 2 Rdn 40 / Wiedemann - Stumpf Einl. Rdn 178 / Biedenkopf, Gutachten S. 156 / Föhr BB 75, 142 / Wlotzke RdA 76, 84 f / Zachert BB 76, 519 / Losacker, ArbRdGegenW 1964, 60 / Däubler S. 400 / Kraft ZfA 76, 253 - zweifelnd nur: Reuter ZfA 76, 116 f
7 Vgl. die Hinweise darauf bei Wiedemann - Stumpf Einl. Rdn 176
8 Für ihre Zulässigkeit: Wiedemann - Stumpf Einl. Rdn 178 ff / Biedenkopf, Gutachten S. 156 / Wlotzke RdA 76, 84 f / Zachert BB 76, 519

nungsstreit bezieht sich aber nicht auf die Existenz dieser Sondervertretungen. Sie werden richtigerweise als aliud zur Betriebsverfassung eingestuft [9]. Daraus ergibt sich zugleich, daß sie keine Vertretungen nach § 3 I Nr. 1 BetrVG sein können [10]. Sie stellen freiwillige Arbeitnehmervertretungen außerhalb der Betriebsverfassung dar und sind daher zulässig. Zählt man sie zum Kernbereich gewerkschaftlicher Aktivität im Betrieb, so stehen sie sogar unter dem Schutz des Art 9 III GG [11], der gegenüber dem Arbeitgeber Drittwirkung entfaltet. In jedem Falle werden sie als Vertretung eines freiwilligen Zusammenschlusses durch Art 9 I geschützt. Das gleiche gilt für den Bereich der PersVG, da in die Personalvertretung nicht eingegriffen wird.

VII. Betriebliche Sport- und Geselligkeitsvereine

Betriebliche Sport- und Geselligkeitsvereine sind ebenfalls Gruppierungen von Arbeitnehmern auf Betriebsebene, deren Aktivitäten sich nicht nur außerhalb des Betriebes abspielen, sondern in diesen hineinreichen. Man denke etwa an die Anteilnahme der im Betrieb Tätigen an den Spielen der Werksfußballmannschaft, die womöglich noch auf einem werkseigenen Sportplatz stattfinden.

Diese Gruppierungen können durchaus durch ihren Vorstand oder einen eigens gewählten Vertreter mit dem Arbeitgeber verhandeln, beispielsweise, um einen besonderen Raum für Zusammenkünfte in den Arbeitspausen zu erhalten. In diesen Fällen vertreten diese Vertreter regelrecht die Interessen ihrer Mitglieder gegenüber dem Arbeitgeber. Trotz ihres solchermaßen zutage tretenden Charakters als Sondervertretung ist ihre Zulässigkeit völlig unbestritten. Ebensowenig wird ihr Schutz durch

---

Gegen ihre Zulässigkeit: Bulla BB 75, §§ 9 ff / Kraft)fA 76, 243 ff / Blomeyer DB 77, 111 f

9 Siehe die auf S. 63 in Fn 48 Genannten

10 Ebenso: Kraft GK § 3 Rdn 3 / Dietz - Richardi § 3 Rdn 15 / Galperin - Löwisch § 3 Rdn 10

11 Dietz - Richardi § 3 Rdn 15 u. § 2 Rdn 103 / Galperin - Löwisch § 3 Rdn 10 u. § 2 Rdn 82

Art 9 I GG in Frage gestellt [1]. Dies mag zum Teil darauf zurückzuführen sein, daß sie nicht immer als Sondervertretungen erkannt wurden. Das sind sie jedoch. Hingegen ist ebenso klar, daß sie keine betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungen sind. Auch befassen sie sich in der Regel nicht mit Angelegenheiten, die in den Aufgabenbereich der gesetzlichen Betriebsvertretung fallen. Sie verfolgen nur einen sehr begrenzten Zweck, der mit den allgemeinen Belangen der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz nicht unmittelbar zusammenhängt. Somit ist nicht einmal durch ihre Tätigkeit, geschweige denn durch ihre Existenz eine ernsthafte Störung der Betriebsvertretung zu befürchten.
Betriebliche Sport- und Geselligkeitsvereine sind somit als freiwillige gesellschaftsrechtliche Vertretungen unbedenklich zulässig.

VIII. Parteibetriebsgruppen

In jüngster Zeit werden die politischen Parteien auf Betriebsebene und besonders in den öffentlich-rechtlichen Dienststellen wieder dadurch aktiv, daß sie dort Gruppen bilden, welche sich die betriebliche Vertretung und Werbung für deren Politik zum Ziel setzen [1]. Wegen des Verbotes parteipolitischer Betätigung in § 74 II 3 BetrVG und § 67 I 3 BPersVG lassen sich die gesetzlichen Betriebsvertretungen für solche Zwecke nur schwer einsetzen. Durch dieses Verbot werden jedoch freiwillige Arbeitnehmerzusammenschlüsse nicht daran gehindert, auf diesem Gebiet aktiv zu werden. Als außerhalb der Betriebsverfassung und Personalvertretung stehende Vertretungen, deren Aufgabenbereich sich ähnlich wie bei den betrieblichen Sport- und Geselligkeitsvereinen mit dem der Betriebsvertretung nicht berührt, sind sie arbeitsrechtlich als unbedingt zulässig anzusehen. Inwieweit es dagegen wünschenswert ist, daß parteipolitische Auseinandersetzungen auf Betriebsebene getragen werden, ist eine ande-

---

1 LAG Frankfurt DB 74, 290 / Maunz - Dürig - Herzog Art 9 Rdn 11

1 Siehe Nachweis bei Windscheid PersVertr. 77, 90 f

re Frage. Zu den Möglichkeiten des Arbeitgebers,gegen Sondervertretungen und damit auch gegen Parteibetriebsgruppen vorzugehen, wird später Stellung genommen [2].

IX. "Streikkomitee"

Ein Streikkomitee koordiniert die Arbeitsniederlegung der Arbeitnehmer und begleitende Maßnahmen (z. B. Aufstellung von Streikposten) in einem Arbeitskampf. Dabei mag es sich um einen gewerkschaftlichen oder um einen wilden Streik handeln. Solche Streikkomitees im eigentlichen Sinne interessieren hier nicht. Bei einem gewerkschaftlichen Streik steht es gemäß Art 9 III GG im Ermessen der Koalition, wie sie ihren Arbeitskampf organisiert. Dadurch unterscheiden sich gewerkschaftliche Streikkomitees wesentlich von den nur durch Art 9 I GG geschützten eigentlichen freiwilligen Zusammenschlüssen auf Betriebsebene. Bei einem Streikkomitee eines wilden Streiks handelt es sich dagegen im Grundsatz um eine solche freiwillige Vertretung. Da aber der wilde Streik nach ganz überwiegender Meinung rechtswidrig ist [1], bedeutet auch die Errichtung eines Streikkomitees für einen solchen Streik einen Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten und ist schon aus diesem Grunde rechtlich unzulässig. Daher ist auch ein solches Streikkomitee nicht mit den übrigen betrieblichen Sondervertretungen vergleichbar.

Anders verhält es sich dagegen, wenn es sich nicht um einen Arbeitskampf, sondern nur um die kollektive Geltendmachung von individualrechtlichen Positionen handelt. So kommt etwa die gemeinschaftliche Ausübung eines Zurückbehaltungsrechts in Betracht. Darum handelt es sich beispielsweise, wenn die Arbeitnehmer sich weigern, an Maschinen zu arbeiten, an denen vorgeschriebene Sicherheitsvorrichtungen fehlen. Eine solche Arbeitsniederlegung ist kein Streik und ist rechtlich zulässig [2].

---

2 Siehe S. 155

1 Vgl. BAGE 15, 186
2 BAGE 15, 186 f

Aus diesem Grund ist auch ein Komitee, das diese Maßnahmen koordiniert und beim Arbeitgeber die Forderung auf Beseitigung der Mängel vorträgt, kein Streikkomitee, obwohl es nicht selten als solches bezeichnet wird. Ein solches Komitee stellt die Vertretung eines freiwilligen Arbeitnehmerzusammenschlusses im Betrieb dar. Es steht außerhalb von Betriebsverfassung und Personalvertretung und ist ebenso wie die anderen freiwilligen Sondervertretungen rechtlich zulässig.

X. Schlußbetrachtung

Es hat sich gezeigt, daß die juristischen Stellungnahmen zu den einzelnen Formen betrieblicher Sondervertretungen recht unterschiedlich sind. Während einige Sondervertretungen allgemein anerkannt sind, werden andere überwiegend abgelehnt. Man denke nur an die gewerkschaftlichen Vertrauensleute einerseits und die gemischten Sprecherausschüsse andererseits.

Dabei werden die grundlegenden Gemeinsamkeiten der betrieblichen Sondervertretungen weitgehend übersehen. Man bemerkt nur selten, daß die meisten Argumente, die man gegen eine mißliebige Sondervertretungsform anführt, dann auch für erwünschte andere Formen gelten. Daher konnte eine isolierte Betrachtung einzelner Sondervertretungen keine zuverlässige Klärung ihrer Zulässigkeit bringen. Vielmehr muß davon ausgegangen werden, daß es sich bei allen diesen Sondervertretungen im Grunde um die gleiche Erscheinung nur in jeweils anderer Gestalt handelt. Sie alle sind gesellschaftsrechtliche Gebilde im Betrieb, die mehr oder weniger intensiv auch Arbeitnehmerinteressen vertreten. In letzterem unterscheiden sie sich nur graduell, nicht aber prinzipiell. Dieser Unterschied wirkt sich nur durch einen verschieden großen Freiraum bei der Betätigung aus, der um so geringer ist, je weiter dabei in den Kompetenzbereich der gesetzlichen Betriebsvertretung eingegriffen wird. Er rechtfertigt es aber nicht, schon ihre Existenz mit zweierlei Maß zu messen, denn sie haben

trotz allem noch die gleiche rechtliche Qualität und müssen insofern auch rechtlich gleich behandelt werden. Entweder sind sie also alle zulässig oder sie sind alle unzulässig. Wie die Untersuchung ergeben hat, ist die Existenz aller nichtbetriebsverfassungsrechtlichen Sondervertretungen im Betrieb zulässig.

F MODALITÄTEN DER ERRICHTUNG VON SONDERVERTRETUNGEN

I. Einzelvertragliche Errichtung von Sondervertretungen

Der einfachste Weg, betriebliche Sondervertretungen zu errichten, liegt in der Aktivität der Arbeitnehmer selbst. Diese können sich jederzeit formlos zu irgendeinem gemeinsamen Zweck zusammenschließen und damit eine BGB-Gesellschaft oder bei körperschaftlicher Organisation auch einen Verein bilden. Wenn sie dann noch einen gemeinsamen Vertreter bestimmen, der für sie in bestimmten Angelegenheiten auftreten soll, so ist damit bereits eine betriebliche Sondervertretung entstanden. In ihrer einfachsten Form kann sie sogar schon durch die einzelnen Vertretungsvollmachten mehrerer Arbeitnehmer für denselben Vertreter gebildet werden.

II. Tarifvertragliche Errichtung von Sondervertretungen

Neben der einzelvertraglichen ist die kollektivvertragliche Errichtung von Sondervertretungen durch Tarifvertrag zu erörtern.
Als Partner des Arbeitgebers für die tarifvertragliche Errichtung von betrieblichen Sondervertretungen kommen in erster Linie die Gewerkschaften in Betracht. Bezüglich der Sprecherausschüsse wären auch die Verbände der Leitenden Angestellten als mögliche Tarifpartei anzusehen; sie werden überwiegend ebenfalls als tariffähige Koalitionen bezeichnet [1].
Bei den hier zu untersuchenden tariflichen Regelungen handelt es sich nicht um die genehmigungspflichtige Errichtung betriebsverfassungsrechtlicher Vertretungen nach § 3 I Nr. 1 BetrVG, sondern um einen Tarifvertrag außerhalb der Grenzen von § 3. Es geht auch nicht um die Schaf-

---

1 Siehe die auf S. 21 in Fn 28 Genannten

fung anderer betriebsverfassungsrechtlicher Vertretungen. Zwar sind nach überwiegender Meinung grundsätzlich auch betriebsverfassungsrechtliche Fragen durch Tarifvertrag regelbar [2]. Aber wie bereits mehrfach betont, können anderweitige betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen wegen der Sperrwirkung von § 3 BetrVG und § 9 PersVG abgesehen von der Ausnahme in § 3 I Nr. 1 BetrVG nicht errichtet werden [3]. Diese zwingenden gesetzlichen Regelungen haben Vorrang vor der Tarifautonomie und schränken sie, was die Organisation der Betriebsverfassung und Personalvertretung angeht, ein. Daß die Tarifautonomie durch die zwingenden gesetzlichen Organisationsnormen eingeschränkt wird, entspricht insbesondere für den Bereich der Betriebsverfassung allgemeiner Meinung [4].

Gegenstand der Erörterung ist nur die tarifvertragliche Errichtung nichtbetriebsverfassungsrechtlicher Sondervertretungen. Die Regelungen eines solchen Tarifvertrags müßten so gehalten sein, daß nur diejenigen Arbeitnehmer von der Vertretung erfaßt würden, die sich freiwillig daran beteiligen. Selbstverständlich wird eine solche Vertretung nicht schon mit der Vereinbarung im Tarifvertrag existent, sondern erst dann, wenn sich die Arbeitnehmer tatsächlich dazu zusammenschließen. Die tarifvertragliche Regelung kann nur einen Organisationsrahmen für diese freiwilligen Zusammenschlüsse vorgeben. Weiterhin könnten die konkreten Aufgaben der geplanten Vertretungen im Tarifvertrag festgelegt werden.

Für die einzelnen bereits heute existierenden Arten der Sondervertretungen ist es heftig umstritten, ob sie durch Tarifvertrag errichtet werden können. Dies gilt insbesondere für Sprecherausschüsse [5], Redaktions-

---

2 Siehe die auf S. 119 in Fn 22 Genannten

3 Siehe S. 122

4 So ausdrücklich: Blomeyer DB 77, 111 Nr. 3 / Mayer-Maly AR-Blattei, Tendenzbetrieb J 4 / Richardi, Kollektivgewalt S. 247 u. 250 - ähnlich: BAG AP Nr. 1 zu § 80 ArbGG / Dietz - Richardi § 2 Rdn 79 / Galperin - Löwisch vor § 1 Rdn 24 / Losacker, ArbRdGegenW 1964, 59 / Walter BB 53, 90

5 Für die Errichtung durch TV: Dietz - Richardi § 5 Rdn 128 / Wiedemann - Stumpf § 1 Rdn 259 / Galperin RdA 77, 233 / Richardi Anm. III 3 zu AP Nr. 9 u. 10 zu § 5 BetrVG / Säcker BB 72, 1198 /

vertretungen [6] und gewerkschaftliche Vertrauensleute [7]. Dabei läßt sich bei den Sprecherausschüssen in der Diskussion ein deutliches Übergewicht für die Zulässigkeit von Tarifverträgen erkennen, während es sich bei den Redaktionsvertretungen umgekehrt verhält. Diese unterschiedliche Behandlung überzeugt aber nicht. Was die Einschränkung der Tarifautonomie durch die Organisationsnormen des BetrVG und des PersVG angeht, so befinden sich beide Sondervertretungsarten in einer gleichwertigen Lage. Dementsprechend sollten sie auch bezüglich der tariflichen Zulässigkeit gleich behandelt werden.

Diejenigen Stimmen, die der tariflichen Errichtung ablehnend gegenüberstehen, begründen ihre Ablehnung nicht selten damit, daß tarifvertraglich errichtete Sondervertretungen als betriebsverfassungsrechtliche Institutionen angesehen werden müßten [8]. Soweit es aber um Tarifverträge geht, in denen lediglich die Errichtung nichtbetriebsverfassungsrechtlicher Vertretungen vorgesehen ist, erübrigen sich solche Bedenken.

Eine andere Meinungsgruppe wiederum folgert aus § 3 BetrVG, daß auch die Errichtung anderer als betriebsverfassungsrechtlicher Vertretungen nicht durch Tarifverträge erfolgen dürfe [9]. Jedoch ist die Sperrwirkung des § 3 von ihrem Zweck her nicht auf die Errichtungsmodalitäten bezogen, sondern auf die Errichtungsobjekte, nämlich weitere betriebsverfassungs-

---

Geitner DB 73, 283 / Keller S. 49 / Bausch S. 118 / Steffens S. 103
Dagegen: Galperin - Löwisch § 3 Rdn 4 / Bulla NJW 75, 1943 / Buchner AG 73, 18 / Nozar S. 204 / Ritter S. 70

6 Für die Errichtung durch TV: Wiedemann - Stumpf § 1 Rdn 63 f / Schwerdtner JR 72, 360
Dagegen: Dietz - Richardi § 118 Rdn 97 / Galperin - Löwisch § 118 Rdn 56 / Rüthers, Tarifmacht S. 40 f u. DB 72, 2474 / Mayer-Maly AR-Blattei, Tendenzbetrieb J 4 / Kull AfP 70, 907 / Nobbe S. 90 ff (für den Bereich der Personalvertretung)

7 Für die Errichtung durch TV: Fitting - Auffahrt - Kaiser § 3 Rdn 14
Dagegen: Dietz - Richardi § 3 Rdn 15 / Galperin - Löwisch § 3 Rdn 10

8 Buchner AG 73, 18 - ähnlich auch: Nozar S. 204 / Dietz - Richardi § 118 Rdn 96 f

9 Bulla BB 75, 893 / Erdmann - Jürging - Kammann § 3 Rdn 3 / ähnlich: Mayer-Maly AR-Blattei, Tendenzbetrieb J 4 / Wiedemann - Stumpf § 1 Rdn 61 u. 258

rechtliche Vertretungen [10]. Über andere als betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen macht diese Vorschrift keine Aussage, geschweige denn, daß sie die Art ihrer Errichtung regelt. Gleiches gilt für den Bereich des PersVG. § 3 BPersVG verbietet nur die tarifvertragliche Änderung und möglicherweise auch die Ergänzung der gesetzlichen Personalvertretung [11]. Im übrigen läßt auch er die Tarifautonomie der Tarifvertragsparteien unberührt.

Bezüglich der Errichtung nichtbetriebsverfassungsrechtlicher Vertretungen wird daher die Tarifautonomie weder durch das BetrVG noch durch das PersVG beschränkt. Allerdings sind Tarifverträge dieses Inhalts nicht schon allein deshalb zulässig. Vielmehr muß noch im einzelnen geprüft werden, ob solche Regelungen überhaupt innerhalb der Grenzen der den Tarifparteien verliehenen Tarifmacht liegen.

Die tarifliche Regelungsbefugnis der Tarifparteien ist in § 1 I TVG umschrieben. Danach können in einem Tarifvertrag die Rechte und Pflichten der Tarifparteien sowie der Inhalt und Abschluß von Arbeitsverhältnissen und betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen geregelt werden. Es wird nun behauptet, daß die Errichtung von Sondervertretungen durch schuldrechtliche Vereinbarungen über die Rechte und Pflichten der Tarifparteien erfolgen könne [12].

Solche schuldrechtlichen Vereinbarungen begründen jedoch nur Rechte und Pflichten der Tarifparteien gegeneinander [13]. Hier soll aber nicht das Verhalten der Tarifparteien geregelt werden, sondern es geht um unmittelbar die einzelnen Arbeitnehmer betreffende Fragen. Der Arbeitgeber könnte sich allenfalls verpflichten, Sondervertretungen im Betrieb zu dulden. Aber dadurch würden diese noch nicht geschaffen. Dies geschieht erst durch eigenes Handeln der Arbeitnehmer. Daher scheiden schuldrechtliche Vereinbarungen als taugliches Regelungsmittel aus. Abschluß-

---

10 Siehe dazu S. 61 f

11 Siehe S. 97

12 So für Sprecherausschüsse ohne nähere Begründung: Galperin RdA 77, 233

13 Bulla BB 75, 893 Nr. 2 b

normen, die sich mit dem Zustandekommen neuer Arbeitsverhältnisse befassen [14], passen für die Errichtung von Sondervertretungen ebensowenig.

Demgegenüber erscheint eine Regelung durch Inhaltsnormen schon eher angebracht. Solche Inhaltsnormen regeln den Inhalt der einzelnen Arbeitsverhältnisse [15]. In der Tat wird durch Vereinbarungen über Sondervertretungen in gewisser Weise auch die Rechtsstellung der Arbeitnehmer und der Inhalt ihres Arbeitsverhältnisses beeinflußt. Sie erhalten die Möglichkeit, ihre Interessen durch eine weitere Vertretung im Betrieb zu artikulieren. Indessen kann nicht übersehen werden, daß die Errichtung von Sondervertretungen vorrangig die Arbeitnehmer als Gemeinshaft und nur nachrangig ihre individuelle Rechtsstellung betrifft. Schließlich geht es dabei um die Regelung der Organisation der Arbeitnehmer als Gruppe. Inhaltsnormen betreffen dagegen in erster Linie die Arbeitnehmer als einzelne. Daher erscheint auch eine Regelung durch Inhaltsnormen nicht angemessen.

Weiterhin könnte eine Regelung durch betriebsverfassungsrechtliche Normen gedacht werden. So werden etwa tarifvertragliche Regelungen über Sprecherausschüsse mitunter als betriebsverfassungsrechtliche [16] oder als betriebsverfassungsähnliche [17] Normen bezeichnet.

Auch die Vereinbarungen über gewerkschaftliche Vertrauensleute wurden als betriebsverfassungsrechtliche Regelungen bezeichnet, da es sich um einen betriebsverfassungsrechtlichen Gegenstand handele [18]. Dies hängt jedoch mit der schon früher abgelehnten Ansicht zusammen, daß es sich bei den heute existierenden Sondervertretungen um betriebsverfassungsrechtliche Institutionen handelt. Betriebsverfassungsrechtliche Normen befassen sich nur mit den betriebsverfassungsrechtlichen Organen und Vertretungen. Sie regeln die Rechtsstellung der Organe des Betriebs zu-

---

14 Feichtinger S. 7
15 Wiedemann - Stumpf § 1 Rdn 150 / Feichtinger S. 4
16 Steffens S. 103
17 Keller S. 55 f
18 Bötticher RdA 78, 136

einander [19].

Beispielhafte Aufzählungen solcher Normen zeigen, daß sie sich nur mit Gegenständen beschäftigen, die bereits im BetrVG bzw. PersVG geregelt sind [20]. Es geht darin um einen weiteren Ausbau dieser gesetzlichen Vorschriften [21], insbesondere bezüglich der Mitbestimmung der gesetzlichen Betriebsvertretung [22]. Mit anderen als betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungen haben diese Normen nichts zu tun. Soweit es um Vertretungen außerhalb der Betriebsverfassung geht, paßt daher auch eine Regelung durch betriebsverfassungsrechtliche Normen nicht.

Als letzte Normart bleiben die betrieblichen Normen. Dabei handelt es sich in der Regel um Solidarnormen [23], die die Arbeitnehmer nicht als einzelne, sondern als Gruppe betreffen. Dies würde für eine Regelung der Sondervertretungen durch betriebliche Normen sprechen [24]. Jedoch ist Regelungsgegenstand der betrieblichen Normen die Organisationsgewalt des Arbeitgebers. Dessen unternehmerische Gestaltungsfreiheit soll durch sie beschränkt werden [25].

Dementsprechend können nur solche Bereiche durch betriebliche Normen geregelt werden, die der Organisationsgewalt des Arbeitgebers unterliegen. Als Beispiele dafür lassen sich etwa betriebliche Arbeitsordnungen, Arbeitsbewertungssysteme, die Entlüftung von Arbeitsräumen und die Bereitstellung von Sozialeinrichtungen nennen [26]. Sondervertretungen zu bilden, ist jedoch vornehmlich Sache der Arbeitnehmer. Hierbei bleibt für den Arbeitgeber nichts zu organisieren. Eine nichtvorhandene Organisationsgewalt kann nicht beschränkt werden. Deshalb muß eine Regelung

---

19 Fitting - Auffahrt - Kaiser § 77 Rdn 33 / Galperin - Löwisch § 88 Rdn 5
20 Vgl. etwa die Aufzählung bei Buchner AR-Blattei, Tarifvertrag VA I
21 Keller S. 55
22 Vgl. Wiedemann - Stumpf § 1 Rdn 248
23 Feichtinger S. 2
24 Offengelassen für gewerkschaftliche Vertrauensleute bei Zachert BB 76, 518
25 Wiedemann - Stumpf § 1 Rdn 243 f
26 Wiedemann - Stumpf aaO

durch betriebliche Normen ausscheiden.

Die Errichtung von Sondervertretungen gehört also zu keinem der tariflichen Regelungsbereiche. Es handelt sich daher um einen Gegenstand, der nicht von der tariflichen Regelungsbefugnis der Tarifparteien erfaßt wird. Diese Tarifmachtgrenze ergibt sich nicht wie bei den betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungen aus dem BetrVG und aus dem PersVG, sondern aus § 1 I TVG selbst. Zu solchen Beschränkungen der Tarifautonomie ist der Gesetzgeber durchaus befugt, da Art 9 III GG nur einen Kernbereich der Tarifautonomie garantiert und im übrigen dem Gesetzgeber einen weiten Spielraum bei der Ausgestaltung der Tarifautonomie läßt [27].

Als Ergebnis ist daher festzuhalten, daß die Errichtung von Sondervertretungen nicht durch Tarifvertrag geschehen kann. Vielmehr müssen die betroffenen Arbeitnehmer von sich aus aktiv werden und sich organisieren. Dies wurde für gewerkschaftliche Vertrauensleute schon verschiedentlich erkannt. Diese werden als Institution nicht erst durch einen Tarifvertrag zum Entstehen gebracht, sondern kraft der internen Organisationsgewalt der Gewerkschaften geschaffen [28].

Eine ganz andere Frage ist dagegen, ob durch einen Tarifvertrag, in welchem die Existenz einer schon gebildeten Sondervertretung vorausgesetzt wird, besondere Rechte für diese Vertretung vereinbart werden können. Dieses insbesondere in bezug auf die gewerkschaftlichen Vertrauensleute sehr kontrovers diskutierte Problem [29] unterscheidet sich jedoch gerade bezüglich des Normcharakters der Regelungen wesentlich von der Frage

---

27 BVerfGE 4, 108; 20, 317

28 Dietz - Richardi § 3 Rdn 15 / Galperin - Löwisch § 3 Rdn 10 / ähnlich auch Rüthers, Tarifmacht S. 41 für Redaktionsvertretungen, wo er ausführt, daß den Tarifparteien die Regelungsbefugnis fehle, wenn es sich bei den Redaktionsvertretungen um nichtbetriebsverfassungsrechtliche Gebilde handeln solle.

29 So wird etwa die Regelung eines Kündigungsschutzes für gewerkschaftliche Vertrauensleute heute als Inhaltsnorm angesehen von Wlotzke RdA 76, 84 f / Zachert BB 76, 518 f / Herschel AuR 77, 140 - dagegen: Bulla 75, 893
Vgl. dazu auch S. 135 Fn 8

nach der bloßen Errichtung von Sondervertretungen. Aus dem einen Bereich sind keine Rückschlüsse auf den anderen Bereich möglich. Daher soll hier auf eine eingehendere Erörterung dieses umfangreichen Sonderproblems verzichtet werden.

III. Errichtung von Sondervertretungen durch den Betriebsrat

Da es hier um die Errichtung von Sondervertretungen durch den Betriebsrat geht, gelten die folgenden Ausführungen auch nur für den Bereich der Betriebsverfassung.

In diesem Bereich ist es durchaus denkbar, daß die Initiative zur Bildung von Sondervertretungen vom Betriebsrat ausgeht. Zum Beispiel kann er daran interessiert sein, daß auf Abteilungsebene Sprecher gewählt werden, die ihm regelmäßig die Sorgen und Wünsche der dort Beschäftigten mitteilen und über die er seinerseits diesen Arbeitnehmern Informationen zukommen lassen kann. Zur Schaffung eines solchen "Unterbaues" für den Betriebsrat ist im BetrVG eigentlich der Weg über § 3 I Nr. 1 vorgesehen. Dazu ist jedoch ein Tarifvertrag erforderlich, den der Betriebsrat nicht abschließen kann. Daher kann der Betriebsrat nicht selbst von dieser Vorschrift Gebrauch machen. Falls also die zuständige Gewerkschaft auf diesem Gebiet nicht aktiv wird, erhebt sich die Frage, ob der Betriebsrat selbst durch eine Betriebsvereinbarung für die Errichtung einer Sondervertretung für seine Zwecke sorgen kann.
Entgegen einer Mindermeinung [1] ist die Errichtung zusätzlicher betriebsverfassungsrechtlicher Vertretungen durch Betriebsvereinbarung nicht möglich [2]. Zwar können betriebsverfassungsrechtliche Fragen grundsätzlich Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein [3]. Aber zwingende Rege-

1 Brecht § 3 Rdn 14
2 So: Kraft GK § 3 Rdn 15 / Fitting - Auffahrt - Kaiser § 3 Rdn 8 / Erdmann - Jürging - Kammann § 3 Rdn 1
3 Dietz - Richardi § 77 Rdn 41 / Galperin - Löwisch § 77 Rdn 24 / Fitting - Auffahrt - Kaiser § 77 Rdn 33

lungen des BetrVG können durch eine Betriebsvereinbarung nicht verändert werden [4]. Die grundsätzliche Sperrwirkung des § 3 gilt also auch hier [5]. Der Betriebsrat kann nicht in die gesetzlich festgelegte Organisation der Betriebsverfassung eingreifen.

Es kommt daher nur die Errichtung einer nichtbetriebsverfassungsrechtlichen Vertretung in Betracht. Deshalb muß streng darauf geachtet werden, daß nicht mittels der zwingenden Wirkung der Betriebsvereinbarung für alle Betriebsangehörigen (§ 77 IV 1 BetrVG) unversehens doch eine obligatorische Vertretung vereinbart wird. Diese Sondervertretungen dürfen nur diejenigen Arbeitnehmer vertreten, die einen solchen Willen ausdrücklich oder schlüssig zu erkennen gegeben haben. Somit entstehen die Vertretungen eigentlich erst dann, wenn sich die Arbeitnehmer selbst zu diesem Zweck zusammenschließen. Durch die Betriebsvereinbarung werden solche Vertretungen noch nicht existent. Aber es wird ihnen schon eine Organisationsstruktur zur Verfügung gestellt, und dabei können auch gleich Aufgaben festgelegt und von denen des Betriebsrats abgegrenzt werden. Dadurch kann von Anfang an Konflikten zwischen dem Betriebsrat und den Sondervertretungen vorgebeugt werden. Eine Regelung dieses Inhalts kann selbstverständlich nicht in einer über die Einigungsstelle erzwingbaren Betriebsvereinbarung getroffen werden, da dieser Bereich nich der gesetzlichen Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt. Doch sind über den Mitbestimmungsbereich hinaus in sozialen Angelegenheiten freiwillige Betriebsvereinbarungen nach allgemeiner Meinung [6] unbeschränkt zulässig.

Der Betriebsrat hat hier eine umfassende Zuständigkeit, für die die Aufzählung in § 88 BetrVG nur beispielhaft ist [7]. Unter solchen sozialen Angelegenheiten sind die Arbeitsbedingungen im weitesten Sinne zu verste-

---

4 Fitting - Auffahrt - Kaiser § 77 Rdn 33

5 Siehe dazu S. 58 ff

6 BAGE 3, 4 / Dietz - Richardi § 88 Rdn 5 / Galparin - Löwisch § 88 Rdn 1 / Fitting - Auffahrt - Kaiser § 88 Rdn 2 / Wiese GK § 88 Rdn 2 u. 4

7 Dietz - Richardi § 88 Rdn 5 / Fitting - Auffahrt - Kaiser § 88 Rdn 2

hen [8] sowie alle Maßnahmen, die der Ordnung innerhalb des Betriebs im weitesten Sinne dienen, d.h. einschließlich aller arbeitsrechtlichen Gesamtzusammenhänge [9]. Lediglich personelle, wirtschaftliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen werden davon ausgenommen [10]. Mit einem derart weit gefaßten Begriff der sozialen Angelegenheiten wird man in der Regel auch die geschilderten Vereinbarungen über freiwillige Sondervertretungen erfassen können.

Da die Errichtung freiwilliger Sondervertretungen nicht durch Tarifverträge geregelt werden kann, ist die Regelungsbefugnis der Betriebspartner insoweit nicht durch den Vorrang des Tarifvertrags in § 77 III BetrVG beschränkt. Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag müssen also nicht immer identische Regelungsbereiche haben [11].
Beim Abschluß solcher Betriebsvereinbarungen darf der Betriebsrat aber die Grenzen seines Zuständigkeitsbereiches nicht überschreiten. Eine Betriebsvereinbarung kann nämlich nur über Fragen abgeschlossen werden, die zum Aufgabenbereich des Betriebsrats gehören [12]. Aus diesem Grunde wird man etwa die Errichtung von Sprecherausschüssen der Leitenden Angestellten durch Betriebsvereinbarung für unzulässig halten müssen. Die Leitenden Angestellten werden nicht vom Betriebsrat vertreten [13]. Die Regelung ihrer Angelegenheiten gehört daher nicht zu seinem Zuständigkeitsbereich.
Ähnlich verhält es sich mit den Redaktionsvertretungen. Der Bereich, in dem Redaktionsvertretungen normalerweise tätig sind, ist in § 118 I Nr. 2 ausdrücklich von der Vertretung des Betriebsrats ausgenommen. Daher kann er auch nicht mittels einer Betriebsvereinbarung Regelungen für diesen Bereich treffen. Deshalb ist denjenigen zuzustimmen, die die Errich-

---

8 Dietz - Richardi § 88 Rdn 3
9 Galperin - Löwisch § 88 Rdn 1
10 Wiese GK Einl. § 87
11 Dazu im einzelnen Dietz - Richardi § 77 Rdn 49 f
12 Fitting - Auffahrt - Kaiser § 77 Rdn 30 / Dietz - Richardi § 77 Rdn 39 / Säcker AR-Blattei, Betriebsvereinbarung I C III 1
13 Siehe S. 114

tung von Redaktionsvertretungen durch Betriebsvereinbarung generell für unzulässig halten [14]. Als wirklich bedeutsamer Bereich für die Regelung durch Betriebsvereinbarung bleiben daher praktisch nur Arbeitsgruppensprecher bzw. betriebliche Vertrauensleute. Hierüber sind in der Praxis auch schon Betriebsvereinbarungen abgeschlossen worden [15]. Sofern sie sich in den aufgezeigten Grenzen der Regelungskompetenzen halten, sind solche Betriebsvereinbarungen über Sondervertretungen zulässig.

IV. Errichtung von Sondervertretungen durch den Personalrat

Anders als die großzügige Regelung in § 88 BetrVG läßt § 73 I 1 PersVG [1] Dienstvereinbarungen für den Bereich der Personalvertretung nur zu, soweit sie im Gesetz ausdrücklich vorgesehen sind. Dies ist für Sondervertretungen nicht der Fall. Daher scheidet eine Regelung durch Dienstvereinbarung aus.

Es bleibt nur die Möglichkeit einer formlosen Absprache zwischen Personalrat und Dienststellenleiter. Solche Absprachen werden im Bereich der Betriebsverfassung als Betriebsabsprache bezeichnet und für zulässig gehalten [2]. Gleiches muß auch für den Bereich des PersVG gelten [3]. Diese Dienstabsprachen haben im Gegensatz zu den Dienstvereinbarungen aber keinen normalen Charakter [4]. Sie entfalten keine zwingende Wirkung für die Beschäftigten. Deshalb scheidet die Möglichkeit, eine obligatorische

---

14 Dietz - Richardi § 118 Rdn 99 / Galperin - Löwisch § 118 Rdn 57 / Mayer-Maly BB 73, 766

15 Vgl. etwa die Betriebsvereinbarung bei Opel - Hoppmann, Siegen, abgedruckt bei Vilmar, Mitbestimmung S. 94 ff - Hinweise auf weitere ähnliche Vereinbarungen bei Hanau ZfA 72, 71 / H. -P. Müller DB 78, 743

1 Entsprechende Regelungen in allen LandesPersVG

2 Wiese GK § 88 Rdn 3 / Dietz - Richardi § 77 Rdn 158 f

3 So: Grabendorff - Windscheid - Ilbertz § 73 Rdn 3 / Dietz PersVG 1955 § 64 Rdn 42

4 Grabendorff - Windscheid - Ilbertz § 73 Rdn 3 u. 5

Vertretung zu schaffen, von vornherein aus. Außerdem ist auch der Personalrat an das PersVG gebunden und darf daran nicht einmal in Dienstvereinbarungen abweichen [5]. Das muß erst recht für Sondervertretungsabsprachen gelten, so daß auch aus diesem Grunde keine zusätzliche obligatorische Vertretung geschaffen werden kann. Eine weitere Schranke ergibt sich ähnlich wie im BetrVG daraus, daß der Personalrat nicht in den Tendenzbereich eingreifen darf.

Sofern sich der Personalrat in den Grenzen seiner Zuständigkeit hält, bestehen dagegen keine Bedenken gegen die Errichtung von außerhalb der Personalvertretung stehenden Sondervertretungen durch Dienstabsprachen.

---

5 Lorenzen - Eckstein § 3 Rdn 5 / Dietz PersVG 55 § 78 Rdn 9 / Molitor PersVG 55 § 78 Rdn 4

G BETÄTIGUNGSMÖGLICHKEITEN VON BETRIEBLICHEN SONDERVERTRETUNGEN

I. Art und Weise der Betätigung

Auf die betrieblichen Funktionen der einzelnen Sondervertretungen ist schon bei der Erörterung ihrer Zulässigkeit eingegangen worden. Im folgenden soll erläutert werden, in welchen tatsächlichen und juristischen Bahnen sich ihre Tätigkeit konkret vollzieht. Ihr Auftreten gegenüber der gesetzlichen Betriebsvertretung dürfte sich ausschließlich im tatsächlichen Bereich abspielen, ohne daß rechtswirksame Abmachungen getroffen werden. Dabei handelt es sich im wesentlichen um gemeinsame Besprechungen, in denen Informationen und Meinungen ausgetauscht und auch Anregungen und Beschwerden vorgebracht werden können. Der Umfang dieser Aktivitäten hängt davon ab, inwieweit die Betriebsvertretungen mit der Sondervertretung zusammenarbeiten will.

Schwieriger zu beurteilen ist das Verhältnis zum Arbeitgeber. Hier kann es neben dem tatsächlichen Informationsaustausch auch zu rechtswirksamen Vereinbarungen kommen. In diesem Bereich liegen die eigentlichen juristischen Probleme.

Auszugehen ist davon, daß die Sondervertretung im Gegensatz zu Betriebs- und Personalrat keinen Anspruch darauf hat, daß der Arbeitgeber überhaupt mit ihr verhandelt. Sie ist insofern auf das Entgegenkommen des Arbeitgebers angewiesen [1].

Wenn sie mit dem Arbeitgeber Vereinbarungen trifft, so haben diese keine normative, sondern nur schuldrechtliche Wirkung. Diese Vereinbarungen wirken sich daher nur dann auf die Rechtsstellung der einzelnen Arbeitnehmer aus, wenn sie entweder durch Vertretungsvollmacht oder gemäß § 328 BGB auf die Einzelarbeitsverhältnisse übertragen werden [2].

---

1 So für Sprecherausschüsse: Richardi Anm. III 4c zu AP Nr. 9 u. 10 zu § 5 BetrVG / Bausch S. 125

2 So für Sprecherausschüsse: BAG AP Nr. 10 zu § 5 BetrVG, III 4 d/ Fitting - Auffahrt - Kaiser § 5 Rdn 30a / Kraft GK § 5 Rdn 51 f /

Über die Vertretung werden nur diejenigen Arbeitnehmer erfaßt, die der Sondervertretung ausdrücklich oder schlüssig - unter Umständen auch durch Beteiligung an der Wahl [3] - hierzu Vollmacht erteilt haben. Dies ist bei einem Vertrag zugunsten Dritter nicht der Fall. Durch einen solchen Vertrag gemäß § 328 BGB kann allerdings die Wirkung ausschließlich begünstigender Regelungen auch auf Außenseiter erstreckt werden.

Dies sind die grundsätzlichen Handlungsmöglichkeiten für Sondervertretungen im Betrieb. Davon können sie jedoch nicht unbeschränkt Gebrauch machen.

II. Allgemeine Schranken für die Betätigung der Sondervertretungen

Die freie Betätigung einer Vereinigung ist grundsätzlich von Art 9 I GG geschützt [1]. Jedoch unterliegt die Betätigung einer Vereinigung den gleichen Schranken wie die Betätigung einer Einzelperson [2]. Was dem einzelnen verboten ist, ist auch der Vereinigung verboten. Die Möglichkeiten für einschränkende Verbote reichen daher sehr weit. Solche Verbote können sich für die Sondervertretungen vor allem aus dem BetrVG und BPersVG ergeben. Es muß also geklärt werden, welche Einschränkungen aus diesen Gesetzen und aus anderen Normen für die Betätigung von privatrechtlichen Arbeitnehmervertretungen im Betrieb zu beachten sind.

Richardi Anm. III 4d, zu AP Nr. 9 u. 10 zu § 5 BetrVG / Galperin RdA 77, 234 / Boldt AG 74, 244 / Bulla NJW 75, 1944 / Geitner DB 73, 283 f / Säcker BB 72, 1199 / Nozar S. 213 / Keller S. 66 f / Bausch S. 124 f / Steffens S. 111 f / Ritter S. 64 f

3 Steffens S. 115

1 BVerfGE 30, 241 / Maunz - Dürig - Herzog Art 9 Rdn 17 u. 48 / v. Münch BK Art 9 Rdn 47 / Stein § 11, III

2 Maunz - Dürig - Herzog Art 9 Rdn 48 / Stein § 11, III / Füßlein S. 433 / Beuthien SAE 76, 138 Nr. III 3

1. In diesem Zusammenhang ist zunächst das Hausrecht des Arbeitgebers in seinem Betrieb zu nennen. Dieses ermöglicht es ihm, gegen mißliebige Sondervertretungen vorzugehen. Der Arbeitgeber kann zwar nicht die Existenz einer solchen Sondervertretung verbieten, da diese ausschließlich Sache der Mitglieder ist. Er kann jedoch ihre Wahl und Tätigkeit im Betrieb untersagen und beispielsweise die Benutzung von Räumlichkeiten des Betriebs für Versammlungen oder das Verteilen von Flugblättern auf dem Werksgelände verbieten. Dies wird er vor allem dann tun, wenn durch das Wirken der Sondervertretung Unruhe in den Betrieb getragen wird, etwa durch ungehemmte parteipolitische Agitation miteinander verfeindeter Parteibetriebsgruppen. Es empfiehlt sich allerdings, solche Verbote vorsichtig zu handhaben. Durch allzu rigoroses Vorgehen kann der Arbeitgeber leicht mehr Unruhe im Betrieb hervorrufen als diese Vertretungen selbst. Auch muß man sich über die begrenzte Wirksamkeit solcher Verbote im klaren sein. Es läßt sich dadurch nämlich nicht verhindern, daß die Arbeitnehmer sich außerhalb des Betriebsgeländes zusammenschließen und sich zu denselben Zwecken treffen. Das kann dann zu einem entsprechend abgestimmten Verhalten im Betrieb führen und dort einen ähnlichen Effekt erzielen wie die Tätigkeit einer Sondervertretung.

Bezüglich dieses Hausrechts nehmen die gewerkschaftlichen Vertrauensleute eine gewisse Sonderstellung ein. Sie üben für ihre Gewerkschaft zum Teil Tätigkeiten aus, die zum Kernbereich der Koalitionsfreiheit gehören. Dazu zählt etwa die Mitgliederwerbung im Betrieb [3] und die Wahlwerbung vor Betriebs- oder Personalratswahlen [4]. Wegen der Drittwirkung des Art 9 III 2 GG darf der Arbeitgeber solche Tätigkeit nicht untersagen, sofern sie sich in einem angemessenen Rahmen halte.

---

3 BAGE 19, 224
4 BVerfGE 19, 321 f

2. Während das Hausrecht nur dann zu einer fühlbaren Einschränkung der Betätigung von Sondervertretungen führt, wenn der Arbeitgeber tatsächlich davon Gebrauch macht, ist das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ständig zu beachten. Dieses inhaltsgleich in § 2 I BetrVG und § 2 I BPersVG [5] enthaltene Gebot richtet sich nur an den Arbeitgeber, die gesetzliche Betriebsvertretung und die anderen betriebsverfassungsrechtlichen bzw. personalvertretungsrechtlichen Vertretungen [6]. Es gilt nicht für die einzelnen Arbeitnehmer [7] und damit auch nicht für deren Sondervertretungen. Aber als unmittelbar verpflichtende Rechtsnorm [8] beschränkt es den Verhaltensspielraum des Arbeitgebers, und zwar auch im Verhältnis zu den Sondervertretungen. Denn aus dem Zusammenarbeitsgebot können sich konkrete Pflichten ergeben [9]. Damit wirkt es sich mittelbar auch auf die Betätigungsmöglichkeiten der Sondervertretungen aus.

Das Gebot der vetrauensvollen Zusammenarbeit fordert von Arbeitgeber und Betriebsvertretung ein Verhalten, das von gegenseitiger Offenheit und Ehrlichkeit geprägt ist [10]. Ihr Verhalten soll nach den Grundgedanken

---

5 Entsprechende Regelungen in allen LandesPersVG

6 So für das BetrVG: Kraft GK § 2 Rdn 6 / Galperin - Löwisch § 2 Rdn 5
und für das PersVG: Grabendorff - Winscheid - Ilbertz § 2 Rdn 2

7 So für das BetrVG: Kraft aaO / Galperin - Löwisch aaO / Dietz RdA 69, 2 f / Söllner DB 68, 571 / Buchner DB 74, 532 / Kreutz BlStSozArbR 74, 46
und für das PersVG: Grabendorff - Windscheid - Ilbertz aaO

8 So für das BetrVG: Dietz - Richardi § 2 Rdn 5 / Fitting - Auffahrt - Kaiser § 2 Rdn 2a / Galperin - Löwisch § 2 Rdn 4 / Kraft GK § 2 Rdn 5 / Erdmann - Jürging - Kammann § 2 Rdn 2
und für das PersVG: Grabendorff - Windscheid - Ilbertz § 2 Rdn 6

9 Dietz - Richardi § 2 Rdn 10 / Galperin - Löwisch § 2 Rdn 17 / Auffahrt AR-Blattei, BetrVG XIV A I / Bulla RdA 65, 129 / Söllner DB 68, 573

10 So für das BetrVG: BAG AP Nr. 3 zu § 23 BetrVG 52 / Fitting - Auffahrt - Kaiser § 2 Rdn 2a / Kraft GK § 2 Rdn 8 / Dietz - Richardi § 2 Rdn 5 und Dietz RdA 69, 3 / Galperin - Löwisch § 2 Rdn 11 / Erdmann - Jürging - Kammann § 2 Rdn 2 / Bulla RdA 65, 126 / Kreutz BlStSozArbR 74, 46
und für das PersVG: Grabendorff - Windscheid - Ilbertz § 2 Rdn 7

des BetrVG und des PersVG nicht von Konfrontation, sondern von Kooperation bestimmt werden. Die verschiedenen Auswirkungen dieses Gedankens lassen sich auch unter dem Oberbegriff der betrieblichen Partnerschaft zusammenfassen [11].

Aus dem Zusammenarbeitsgebot ergibt sich für den Arbeitgeber nicht die Pflicht, jegliche Verhandlungen mit einer Sondervertretung zu unterlassen [12]. Er muß dabei lediglich Offenheit und Ehrlichkeit gegenüber der Betriebsvertretung wahren. Insbesondere darf er sie durch solche Verhandlungen nicht hintergehen und wird diese in der Regel von den Kontakten zur Sondervertretung unterrichten müssen [13], wie sich auch sonst aus § 2 I Informationspflichten ergeben können [14]. Dies muß zumindest dann gelten, wenn der Verhandlungsgegenstand in den sachlichen Zuständigkeitsbereich der Betriebsvertretung fällt.

Aus der Pflicht des Arbeitgebers, die Betriebsvertretung nicht zu hintergehen, ergibt sich auch, daß er nicht gleichzeitig über denselben Gegenstand mit der Betriebsvertretung und einer Sondervertretung verhandeln darf. Ein solches Verhalten müßte das vom Gesetz gewünschte Vertrauensverhältnis zwischen den Betriebspartnern erheblich stören. Es könnte dabei leicht dazu kommen, daß Betriebsvertretung und Sondervertretung gegeneinander ausgespielt würden. Dies wäre dann ganz sicher ein Verstoß gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit [15]. Bei Doppelverhandlungen müßte zudem der ernste Wille des Arbeitgebers zu einer Einigung mit der Betriebsvertretung bezweifelt werden. Zu diesem Willen ist er aber gemäß § 74 I 2 BetrVG bzw. § 66 I 3 PersVG verpflichtet. Sein Wille, sich gerade mit der Betriebsvertretung zu einigen, wird aber wenig ernsthaft sein, wenn er über dieselbe Frage mit der Sondervertretung

---

11 Ähnlich: Galperin - Löwisch § 2 Rdn 13

12 So für Sprecherausschüsse: Beuthien SAE 76, 139 Nr. 6 - ähnlich auch: Borgwardt - Steffens RdA 73, 75 / Keller S. 26 f - AA: Nobbe S. 69

13 Beuthien SAE 76, 139 Nr. 6

14 Dietz RdA 69, 5 / Gaul BB 60, 559 / Söllner DB 68, 576

15 Tietze S. 72

verhandelt. Daher darf der Arbeitgeber keine Parallelverhandlungen mit der Betriebsvertretung und der Sondervertretung über denselben Gegenstand führen. Andernfalls setzt sich ein Arbeitgeber im Bereich des BetrVG den Sanktionen von § 23 III und unter Umständen auch des § 119 I Nr. 2 [16] und ein Dienststellenleiter im Bereich des PersVG den Sanktionen des Disziplinarrechts aus.
Der Arbeitgeber kann Doppelverhandlungen nicht dadurch verhindern, daß er sich weigert, mit der Betriebsvertretung über Dinge zu verhandeln, über die er bereits Gespräche mit einer Sondervertretung führt. Vertrauensvolle Zusammenarbeit und ernster Wille zur Einigung bedeutet auch, daß sich keiner der Betriebspartner grundsätzlich weigern darf, über eine bestimmte Frage miteinander zu verhandeln [17]. Der Arbeitgeber muß daher Parallelverhandlungen dadurch vermeiden, daß er nicht mit der Sondervertretung verhandelt.

Insgesamt ergibt sich aus diesen Pflichten des Arbeitgebers in der Betriebspraxis mittelbar eine erhebliche Einschränkung der Betätigungsmöglichkeiten von Sondervertretungen. Wenn eine Sondervertretung mit dem Arbeitgeber verhandeln will, muß dieser die Betriebsvertretung informieren. Fällt der Verhandlungsgegenstand in den Kompetenzbereich der Betriebsvertretung, so kann diese beschließen, darüber selbst Verhandlungen zu führen. Dann muß der Arbeitgeber mit ihr verhandeln und darf es nicht länger mit der Sondervertretung tun. Damit wird der Sondervertretung praktisch die Möglichkeit genommen, sich in diesem Bereich wirksam zu betätigen.

3. Die wichtigste Einschränkung der Betätigungsfreiheit von Sondervertretungen ergibt sich aus dem Störungsverbot des § 78 BetrVG und

---

16 Galperin - Löwisch § 2 Rdn 37 / Kraft GK § 2 Rdn 28 / Dietz RdA 69, 3 / Söllner DB 68, 573 / Kreutz BlStSozArbR 74, 46
17 Ähnlich: Dietz - Richardi § 74 Rdn 5 / Erdmann - Jürging - Kammann § 74 Rdn 3

§ 8 BPersVG [18]. Danach ist es verboten, die Mitglieder der Betriebsvertretung bei ihrer Tätigkeit zu behindern. Darüber hinaus schützt das Störungsverbot auch die Tätigkeit des Organs selbst [19]. Dieses Behinderungsverbot richtet sich nicht nur gegen den Arbeitgeber, sondern gegen jedermann [20], also auch gegen eine Sondervertretung. Eine solche Vertretung ist zwar allein durch ihre Existenz noch keine Störung, aber sie kann es bei ihrer Betätigung werden. Das Behinderungsverbot schützt die Betriebsvertretung gegen jede objektive Behinderung ihrer pflichtgemäßen Tätigkeit [21].

Sicherlich wäre es eine Störung, wenn die Sondervertretung mit direkten Aktionen gegen die Betriebsvertretung vorgehen und diese dadurch behindern würde. Jedoch fragt sich, ob die Betriebsvertretung schon dadurch gestört wird, daß die Sondervertretung mit dem Arbeitgeber über irgendwelche Angelegenheiten verhandelt. Unstreitig muß sich die störende Handlung nicht unbedingt direkt gegen die Betriebsvertretung richten [22]. Es kommt vielmehr auf die Auswirkungen einer solchen Handlung an. Das Störungsverbot soll den betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungen eine ungestörte und unbeeinflußte Amtstätigkeit gewährleisten [23]. Von diesem Schutzzweck her muß alles das als Störung angesehen werden, was die Amtstätigkeit einer betriebsverfassungsrechtlichen Vertretung

---

18 Ähnliche Regelungen auch in den LandesPersVG außer in Bad.-Wü., Berlin, Hamburg und NRW

19 Siehe die aus S. 50 in Fn 6 Genannten für das BetrVG - sowie Grabendorff - Windscheid - Ilbertz §8 Rdn 2 für das BPersVG

20 Galperin - Löwisch § 78 Rdn 5 / Fitting - Auffahrt - Kaiser § 78 Rdn 2 / Dietz - Richardi § 78 Rdn 5 / Thiele GK § 78 Rdn 12 / Erdmann - Jürging - Kammann § 78 Rdn 2 / Gnade - Kehrmann - Schneider § 78 Rdn 2 / Schaub § 231 IV 1 / Neumann - Duesberg S. 277

21 Dietz - Richardi § 78 Rdn 7 u. 9 / Galperin - Löwisch § 78 Rdn 10 / Fitting - Auffahrt - Kaiser § 78 Rdn 5 / Thiele GK § 78 Rdn 19 und für das BPersVG: Grabendorff - Windscheid - Ilbertz § 8 Rdn 6

22 So: Thiele GK § 78 Rdn 18

23 Thiele GK § 78 Rdn 6 / Erdmann - Jürging - Kammann § 78 Rdn 2

ohne deren Willen rechtswidrig erschwert oder unmöglich macht [24]. Für diesen Störungsbegriff ist es also entscheidend, ob eine effektive Erschwerung der Amtstätigkeit der Betriebsvertretung vorliegt oder nicht. Das hat Folgen für die Verhandlungsbefugnis der Sondervertretungen gegenüber dem Arbeitgeber.

Für die Vertretung der Betriebsangehörigen gegenüber dem Arbeitgeber ist die gesetzliche Betriebsvertretung gemäß den generalklauselartigen Vorschriften des § 80 I Nr. 2 u. 3 BetrVG und des § 68 I Nr. 1 u. 3 BPersVG grundsätzlich umfassend zuständig, gleichgültig, um welche konkrete Angelegenheiten es sich handelt. Wenn also Sondervertretungen, die nicht ausschließlich Leitende Angestellte vertreten oder die nicht auf Sondergebieten wie etwa dem Tendenzbereich tätig werden, mit dem Arbeitgeber verhandeln, so kommt es zwangsläufig zu Überschneidungen mit den umfassenden Kompetenzen der Betriebsvertretung. Deshalb ist zu untersuchen, ob und inwieweit ein solcher Eingriff in den Kompetenzbereich die Amtstätigkeit der Betriebsvertretung effektiv erschwert und damit eine Störung im Sinne der genannten Vorschriften darstellt.

Dabei muß zunächst unterschieden werden, ob der Eingriff mit oder ohne Willen der Betriebsvertretung erfolgt. Handelt die Sondervertretung mit dem Einverständnis der Betriebsvertretung, so kann darin kaum eine Erschwerung von deren Tätigkeit gesehen werden. Somit sind in den Fällen, in denen die Sondervertretung nur Unterstützungsfunktion für die Betriebsvertretung hat, Verhandlungen mit dem Arbeitgeber nicht als Störung anzusehen.

Verwickelter liegt es dagegen, wenn die Sondervertretung ohne Willen der Betriebsvertretung tätig wird. Zur Klärung der Frage, wann in diesem Falle eine Störung vorliegt, sind zunächst drei verschiedene Lösungsansätze denkbar. Einmal könnte man davon ausgehen, daß ein bloßer Eingriff in den Kompetenzbereich noch keine Störung darstellt. Die äußerste Gegenposition dazu wäre, daß schon jeder Kompetenzeingriff ausnahmslos eine

---

24 Ähnlicher Störungsbegriff bei Thiele GK § 78 Rdn 18 / Schaub § 231 IV 1

Störung ist. Ein vermittelnder Standpunkt dagegen wäre, daß ein Kompetenzeingriff so lange keine Störung bedeutet, wie die Betriebsvertretung von ihrer Kompetenz in der fraglichen Angelegenheit keinen Gebrauch macht. Die erste Auffassung, nämlich daß ein Tätigwerden im Zuständigkeitsbereich der Betriebsvertretung allein noch keine Störung darstellt, ließe sich damit begründen, daß dadurch der Betriebsvertretung keinerlei Kompetenzen entzogen würden, sondern daß diese ungeschmälert erhalten blieben.

Diese dogmatisch begriffliche Argumentation übersieht jedoch, daß sich das Störungsverbot nicht nur gegen rechtliche Beeinträchtigungen richtet, wie sie ein völliger Entzug von Kompetenzen wäre. Vielmehr schützt es auch vor rein tatsächlichen Beeinträchtigungen [25]. Durch uneingeschränkte Eingriffe in den Kompetenzbereich der Betriebsvertretung könnte aber die praktische Wirksamkeit ihrer Maßnahmen erheblich beeinträchtigt werden. Das wäre etwa der Fall, wenn die Betriebsvertretung über eine bestimmte Angelegenheit Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber trifft und eine Sondervertretung durch andere Vereinbarungen dafür sorgen würde, daß zumindest für einen Teil der Arbeitnehmer andere Regelungen gelten. Dadurch blieben die Kompetenzen der Betriebsvertretung nur formalrechtlich unangetastet, während sie in der Praxis untergraben und entwertet würden. Wenn also eine Sondervertretung die praktische Wirksamkeit von Vereinbarungen oder sonstigen Maßnahmen der Betriebsvertretung durch entgegenlaufende Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber durchkreuzt, muß darin eine Erschwerung von deren Amtstätigkeit und damit eine verbotene Störung gesehen werden. Daher können uneingeschränkte Eingriffe in den Zuständigkeitsbereich nicht zulässig sein, und aus diesem Grunde muß die dargelegte erste Interpretationsmöglichkeit als nicht dem Zweck der Vorschrift entsprechend abgelehnt werden. Daraus ergibt sich ferner, daß Parallelverhandlungen nicht nur ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit dar-

---

25 Föhr BB 75, 142 sowie die oben auf S. 159 in Fn 21 Genannten

stellen, sondern auch als verbotene Störung in Betracht kommen. Das Auftreten anderer Verhandlungspartner in derselben Angelegenheit schwächt die Verhandlungsposition der Betriebsvertretung in dieser Angelegenheit. Es könnte ihr damit gedroht werden, daß nur mit der Sondervertretung Vereinbarungen getroffen und sie dadurch ausgeschaltet würde, um sie zu Zugeständnissen zu zwingen. Daher muß in solchen Parallelverhandlungen eine Erschwerung ihrer Amtstätigkeit gesehen werden. Parallelverhandlungen stellen daher eine Störung iSv § 78 BetrVG und § 8 BPersVG dar. Dies muß bei der Auslegung dieser Vorschriften berücksichtigt werden.

Als zweite Interpretationsmöglichkeit kommt in Betracht, daß das Störungsverbot jeglichen Kompetenzeingriff untersagt. Da zur Zuständigkeit des Betriebs- oder Personalrats die Vertretung der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber in sämtlichen betrieblichen Angelegenheit gehört, würde diese Auslegung dazu führen, daß die Betriebsvertretung neben ihrem personellen betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungsmonopol [26] für alle Arbeitnehmer mit Ausnahme der Leitenden Angestellten auch noch ein absolutes sachliches Vertretungsmonopol für alle betrieblichen Angelegenheiten dieser Arbeitnehmer hätte. Dadurch würden zwar Parallelverhandlungen mit Sicherheit vermieden. Jedoch wäre diese Interpretation nicht verfassungskonform. Für eine Vereinigung von Arbeitnehmern ohne Leitungsfunktion, mit der die Betriebsvertretung nicht einverstanden ist, würden sich bei einer derart strengen Interpretation des Störungsverbots praktisch keinerlei Betätigungsmöglichkeiten ergeben. Mit der Betriebsvertretung könnte sie nicht zusammenarbeiten, da diese sie nicht akzeptiert, und mit dem Arbeitgeber dürfte sie dies wegen des Störungsverbots nicht tun. Sie dürfte also nur gruppenintern existieren, aber nach außen in keiner Weise tätig werden. Damit ginge von dem Störungsverbot praktisch eine Verbotswirkung für Sondervertretungen aus, denn eine Existenz ohne jede Betätigung ist sinnlos.

---

26 Siehe dazu S. 90

Indes werden die Sondervertretungen von Art 9 I GG geschützt [27]. Damit ist grundsätzlich auch ihre Betätigungsfreiheit geschützt [28]. Das ist zwar nur ein relativer Schutz und keine absolute Betätigungsgarantie [29]. Jedoch muß immer ein gewisser Mindestbetätigungsraum erhalten bleiben. Die Betätigungsfreiheit darf nicht im Kern beseitigt werden [30]. Andernfalls wäre der Inhalt der Vereinigungsfreiheit entleert und der Grundrechtsschutz wertlos.

Diese Bedenken aus Art 9 I GG verstärken sich noch, wenn man die Schutzrichtung dieses Artikels näher betrachtet. Die Vereinigungsfreiheit soll sicherstellen, daß nicht ein Tun, welches dem einzelnen erlaubt ist, nur deshalb verboten wird, weil es von mehreren gemeinsam erfolgt [31]. Gesetze, die gerade das gemeinsame Tätigwerden verhindern wollen, verstoßen deshalb grundsätzlich gegen Art 9 I [32]. Damit verbietet es die Vereinigungsfreiheit praktisch, nur an die Tatsache eines von ihr geschützten Zusammenschlusses eine Benachteiligung anzuknüpfen.
Nun hat aber jeder einzelne Arbeitnehmer das Recht, über seine eigenen Angelegenheiten mit dem Arbeitgeber zu verhandeln. Dies ist sogar für den Bereich des BetrVG in den §§ 82 und 84 ausdrücklich ausgesprochen. Wenn also die Vereinigung nicht schlechter gestellt werden darf, dann muß sie grundsätzlich auch das Recht haben, über die Angelegenheiten ihrer Mitglieder mit dem Arbeitgeber zu verhandeln. Schließlich verlieren die Mitglieder durch den Zusammenschluß nicht ihre Rechte, sie machen sie vielmehr nur gebündelt geltend. Deshalb würde ein völliger Ausschluß jeglicher Verhandlungen der Sondervertretungen mit dem Arbeitgeber gegen Art 9 I GG verstoßen. Bei verfassungskonformer Auslegung kann also nicht jeder Eingriff in den Kompetenzbereich der Betriebsvertretung ohne weiteres als verbotene Störung angesehen werden.

---

27 Siehe S. 30
28 Siehe die auf S. 154 in Fn 1 Genannten
29 Siehe S. 154
30 Ähnlich: Beuthien SAE 76, 138 Nr. III 3
31 Stein § 11, III (S. 132)
32 Ähnlich: Maunz - Dürig - Herzog Art 9 Rdn 63

Die gegenteilige Auffassung entspricht auch nicht der betrieblichen Praxis. Wenn mehrere Betriebsangehörige von einem Mißstand betroffen sind und sie einen unter sich zu ihrem Vorgesetzten schicken mit dem Auftrag, auf Abhilfe zu dringen, so haben sie damit bereits eine - wenn auch kurzlebige - Sondervertretung geschaffen, die mit einem Vertreter des Arbeitgebers verhandelt. Sofern es sich nicht um Leitende Angestellte handelt, fällt auch der Verhandlungsgegenstand in den Kompetenzbereich der Betriebsvertretung, da diese für die übrigen Arbeitnehmer umfassend zuständig ist. Damit läge ein klarer Eingriff in die Sachkompetenzen der Betriebsvertretung vor. Dennoch ist dies eine seit langem häufig geübte Praxis und noch niemand ist auf den Gedanken gekommen, das als verbotene Störung anzusehen. Ebenso ist aus den betrieblichen Vertrauensleuten, die ebenfalls Beschwerden der Arbeitnehmer vorbringen, in all den Jahren ihrer Existenz niemals vorgeworden worden, obwohl der früher geltende § 53 I BetrVG 1952 fast wörtlich dem heutigen § 78 S. 1 entsprach. In der Praxis wird also nicht jeder Kompetenzeingriff als Störung empfunden.

Zwischenergebnis ist somit, daß aus verfassungsrechtlichen und praktischen Erwägungen nicht jeder Eingriff in die Kompetenz der Betriebsvertretung als verbotene Störung angesehen werden kann.

Da also bei einem Kompetenzeingriff eine Störung weder mit der ersten Interpretationsmöglichkeit völlig ausgeschlossen noch mit der zweiten Interpretationsmöglichkeit stets bejaht werden kann, ist die Lösung in einem Kompromiß zwischen diesen beiden Extrempositionen zu suchen. Es muß eine Abgrenzung dafür gefunden werden, wann die Sondervertretung im sachlichen Zuständigkeitsbereich der Betriebsvertretung tätig werden darf und wann nicht.
Eine Abgrenzung in der Form, daß die Sondervertretung nur in bestimmten Sachbereichen tätig sein darf, während andere ausschließlich der Betriebsvertretung vorbehalten sind, erscheint wenig erfolgversprechend. Es sind keine überzeugenden Kriterien ersichtlich, nach denen diese Sachbereiche voneinander abgegrenzt werden könnten. So wäre etwa die

Formulierung unbrauchbar, daß "alle wichtigen Angelegenheiten des Betriebes" ausschließlich Sache der Betriebsvertretung seien und die Sondervertretung sich nur mit "unbedeutenden Fragen" beschäftigen darf. Es würde dann nur ständig darüber gestritten werden, ob eine bedeutsame Angelegenheit vorliegt oder nicht.

Vorzuziehen ist vielmehr, daß der gesetzlichen Betriebsvertretung grundsätzlich eine relative Vorrangstellung auf allen Sachgebieten ihres Kompetenzbereichs zusteht. Das bedeutet, daß die Sondervertretung zunächst in jedem beliebigen Bereich tätig werden kann. Sobald aber die Betriebsvertretung auf diesem Gebiet aktiv wird und von ihren Kompetenzen tatsächlich Gebrauch macht, darf sich die Sondervertretung in diesem Bereich nicht länger betätigen. Eine Fortsetzung ihrer Aktivitäten auf diesem Gebiet wäre sonst eine verbotene Störung und würde die Mitglieder der Sondervertretung der Strafandrohung des § 119 I Nr. 2 bzw. des Disziplinarrechts aussetzen. Mit anderen Worten: Die Sondervertretung darf so lange in einer Angelegenheit tätig sein, wie sich die Betriebsvertretung nicht darum kümmert [33]. Solange sich die Aktivität der Sondervertretung in einem Bereich abspielt, mit dem sich die Betriebsvertretung nicht tatsächlich befaßt, wird die Amtstätigkeit der letzteren in aller Regel weder erschwert noch gestört. Erst wenn beide Vertretungen in der gleichen Angelegenheit tätig sind, ist eine Erschwerung für die Betriebsvertretung und damit eine Störung denkbar. Gleiches gilt auch für die Verhandlungskompetenz gegenüber dem Arbeitgeber. Die Sondervertretung kann mit diesem so lange über Angelegenheiten ihrer Mitglieder verhandeln, als die Betriebsvertretung nicht selbst darüber mit dem Arbeitgeber Verhandlungen aufnimmt und dadurch die Angelegenheit an sich zieht.

Diese Auslegung hält sich im Rahmen der aus Wortlaut und Zweck der Vorschrift abgeleiteten Definition des Störungsbegriffs, nach dem eine

---

33 Ähnlich: Beuthien SAE 76, 140 Nr. 2 (aE)

Störung nur dann vorliegt, wenn die Arbeit der Betriebsvertretung effektiv erschwert wird.

Diese Auslegung darf allerdings nicht das Funktionieren der vom Sozialstaatsprinzip garantierten Betriebsverfassung bzw. Personalvertretung untergraben. Für dieses Funktionieren ist unter anderem eine starke Stellung der gesetzlichen Betriebsvertretung unabdingbare Voraussetzung. Diese darf nicht gefährdet werden.

Das ist jedoch bei der obigen Auslegung des Störungsbegriffs nicht zu befürchten. Die Betriebsvertretung kann jederzeit in der von der Sondervertretung verfolgten Angelegenheit selbst tätig werden und die Sache damit an sich ziehen. Dann kann die Sondervertretung wegen des Verbots von Parallelverhandlungen darin nicht länger tätig sein. Die Betriebsvertretung verfügt auch über die nötigen Informationen, um jederzeit eingreifen zu können. Denn das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit verpflichtet den Arbeitgeber, sie von seinen Kontakten zu der Sondervertretung zu unterrichten [34]. Die Stellung der Betriebsvertretung wird ferner dadurch gesichert, daß die Sondervertretungen nicht nur von solchen Bereichen ausgeschlossen sind, in denen die Betriebsvertretung gerade tätig ist, sondern auch von solchen, in denen die Betriebsvertretung schon früher eine Regelung getroffen hat. Zwar ist einzelvertraglich ein Abweichen von der ansonsten zwingenden Betriebsvereinbarung zugunsten des Arbeitnehmers grundsätzlich möglich [35]. Aber das Störungsverbot schützt auch die tatsächliche Wirksamkeit von Maßnahmen der Betriebsvertretung [36]. Die von ihr mit dem Arbeitgeber vereinbarten Regelungen müssen daher auch später wirksam bleiben und dürfen nicht durch entgegengesetzte kollektive Vereinbarungen, die nicht nur für einzelne gelten,

---

34 Siehe S. 157

35 hM: Dietz - Richardi § 77 Rdn 98 f / Thiele GK § 77 Rdn 144 ff / Galperin - Löwisch § 77 Rdn 94 / Fitting - Auffahrt - Kaiser § 77 Rdn 40 / Brecht § 77 Rdn 14 / Frauenkron § 77 Rdn 24 / Schaub § 231 II 7 - AA: Erdmann - Jürging - Kammann § 77 Rdn 29

36 Siehe S. 161

unterlaufen werden. Andernfalls würde die Tätigkeit der Betriebsvertretung wesentlich erschwert, da sie dann in den bereits geregelten Bereichen immer wieder neue Störungen beseitigen müßte. Für die Sondervertretungen bleiben daher grundsätzlich nur solche Bereiche, in denen die Sondervertretung noch nicht tätig geworden ist. In einem bereits geregelten Bereich kann sie sich nur ausnahmsweise dann betätigen, wenn sich die Wirksamkeit der vom Betriebsrat getroffenen Regelung schon durch eine wesentliche Veränderung der Sachlage erledigt hat.

Letztlich führen diese Tätigkeitsschranken dazu, daß die Betriebsvertretung alle Angelegenheiten, die sie für wichtig hält, an sich zieht und sie unbeeinflußt von Sondervertretungen mit dem Arbeitgeber regelt. Nur solche Sachbereiche, die sie für unbedeutend hält, wird sie den Sondervertretungen überlassen. Damit ist in der Praxis die Abgrenzung verwirklicht, die sich bei den Sachbereichen nicht treffen ließ, nämlich daß alle wichtigen Bereiche der Betriebsvertretung vorbehalten bleiben. Dies gilt selbst dann, wenn die Betriebsvertretung in einem solchen Bereich bewußt nichts unternehmen will. So kann es etwa zu ihrer Betriebspolitik gehören, in bestimmten Bereichen stillzuhalten, um dafür Zugeständnisse auf anderen Gebieten zu erlangen. In diesem Falle kann sie jederzeit mit dem Arbeitgeber über einen solchen Bereich eine Betriebsvereinbarung abschließen, in der die bestehenden Zustände festgeschrieben werden. Dann sind der Sondervertretung die Hände gebunden. Darüber hinaus ist es unwahrscheinlich, daß der Arbeitgeber mit einer Sondervertretung über Gebiete verhandelt, auf denen er ein Stillhalten der Betriebsvertretung erreicht hat.

Überhaupt ist die Furcht übertrieben, daß der Arbeitgeber die Sondervertretungen dazu benutzen könnte, die Betriebsvertretung durch Spaltung der Arbeitnehmerschaft zu schwächen. Diese unter dem Schlagwort "divide et impera im Betrieb" zusammenzufassenden Befürchtungen lassen außer acht, daß das wohlverstandene Eigeninteresse des Arbeitgebers ein ganz anderes Verhalten nahelegt. Sein Interesse ist darauf gerichtet, in der Betriebsvertretung einen stabilen Ansprechpartner im

Betrieb zu haben, der sich kooperativ verhält. Es kann daher nicht im Interesse des Arbeitgebers liegen, die Betriebsvertretung unnötig zu verärgern, auf deren Entgegenkommen er in den Mitbestimmungsbereichen gerade angewiesen ist. Dies setzt der Tätigkeit von Sondervertretungen von vornherein Grenzen. Der Arbeitgeber wird kaum bereit sein, mit ihr zu verhandeln, wenn dadurch sein Verhältnis zur Betriebsvertretung ernsthaft belastet wird. Tritt die Sondervertretung in einem solchen Fall an ihn heran, so wird er die Angelegenheit eher aus eigener Kompetenz regeln oder er spricht von sich aus die Betriebsvertretung an und verhandelt mit ihr darüber. Letzteres hat auch den Vorteil, daß dann eine bindende Betriebsvereinbarung für die ganze Belegschaft abgeschlossen werden kann. Vereinbarungen einer Sondervertretung gelten dagegen nur für eine kleinere Gruppe, so daß später Außenseiter auftreten und eine andere Regelung fordern können. Außerdem hindern den Arbeitgeber rechtliche Schranken daran, die Sondervertretungen gegen die Betriebsvertretung auszuspielen. Dies wäre einmal ein Verstoß gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit [37] und zum anderen auch eindeutig eine Erschwerung der Tätigkeit der Betriebsvertretung und damit eine Störung.

Dadurch würde sich der Arbeitgeber den Sanktionen der §§ 23 III und 119 I Nr. 2 BetrVG bzw. des Disziplinarrechts aussetzen. Obendrein wären etwaige dennoch getroffene störende Vereinbarungen mit den Sondervertretungen nach § 134 BGB nichtig, da das Störungsverbot gesetzliches Verbot im Sinne dieser Vorschrift ist [38].

Der hier vertretene Störungsbegriff kann also keinesfalls dazu führen, daß die Stellung der gesetzlichen Betriebsvertretung erschüttert und das Funktionieren der Betriebsvertretung bzw. Personalvertretung in Frage gestellt wird. Vielmehr ermöglicht sie es den Sondervertretungen, eine wertvolle betriebliche Funktion zu erfüllen. Der relative Betätigungs-

---

37 Siehe S. 157 f

38 Thiele GK § 78 Rdn 14 / Dietz - Richardi § 78 Rdn 11 / Fitting - Auffahrt - Kaiser § 78 Rdn 6 / Neumann - Duesberg S. 277

freiraum der Sondervertretung erlaubt es den Arbeitnehmern, mehr Eigeninitiative zu entfalten. Die Sondervertretungen können in den Bereichen tätig werden, mit denen sich die Betriebsvertretung nicht befaßt. Dadurch können sie zu einer sinnvollen Ergänzung der Arbeit der Betriebsvertretung werden. Wenn sich etwa die Betriebsvertretung nicht um ein Problem kümmert, das nur eine kleine Gruppe von Arbeitnehmern betrifft, so kann sie von dieser Gruppe dazu auch nicht gezwungen werden. Wirksame Druckmittel wie die Möglichkeit eines Auflösungsantrags nach § 23 I BetrVG bzw. § 28 I BPersVG stehen nur einer größeren Gruppe von mindestens einem Viertel der Belegschaft zur Verfügung. Aber die betroffenen Arbeitnehmer können sich selbst helfen, indem sie einen Sprecher wählen und diesen zum Arbeitgeber schicken. Die Beschwerde eines einzelnen gemäß § 84 I BetrVG hat in der Regel keine große Durchschlagskraft. Wenn aber hinter ihm als Sprecher eine ganze Gruppe steht, findet er wesentlich mehr Gehör.

Ergebnis ist also, daß die Betätigung einer Sondervertretung nur dann eine Störung darstellt, wenn diese in der gleichen Angelegenheit tätig wird,wie die gesetzliche Betriebsvertretung dies tut oder schon getan hat. Bei Untätigkeit der Betriebsvertretung haben die Sondervertretungen freie Bahn. Damit ergibt sich für die Betätigung der Sondervertretungen unmittelbar aus den §§ 78 BetrVG und 8 BPersVG dieselbe Schranke, die ihr mittelbar aus dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit erwachsen ist [39].

Diese Auslegung des Störungsverbots entspricht zum einen dem Zweck der §§ 78 BetrVG und 8 BPersVG, nämlich der Betriebsvertretung die ungestörte Erfüllung ihrer Aufgaben zu ermöglichen, und engt zum anderen die Eigeninitiative der Arbeitnehmer nicht übermäßig ein.

Auf diese Weise ergibt sich erstens eine relative Betätigungsfreiheit für die Sondervertretungen. Zweitens zeigt sich aber auch, daß die Betriebs-

---

39 Vgl. S. 158

vertretung ein relatives sachliches Vertretungsmonopol für alle betrieblichen Angelegenheiten der Arbeitnehmer hat. Sobald dieses Monopol durch tatsächliche Betätigung in einem bestimmten Bereich aktiviert wird, schließt es für diesen Bereich die Tätigkeit anderer Gruppen aus.

III. Einzelfragen zur Betätigung

1. Zu fragen bleibt, welche Rechte für die betrieblichen Sondervertretungen vereinbart werden können und ob diese insbesondere auch Mitbestimmungsrechte haben dürfen.

Eine neu gegründete Sondervertretung der Arbeitnehmer hat gegenüber dem Arbeitgeber zunächst keinerlei besondere Rechte. So kann zum Beispiel ein Arbeitsgruppensprecher nur so viel tun, wie er als einfacher Arbeitnehmer auch tun könnte, wenngleich man zugestehen muß, daß seine Argumente beim Arbeitgeber größere Beachtung finden dürften. Um konkrete Rechte zu erlangen, ist eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber nötig. Nur durch dessen Zugeständnis kann die Sondervertretung überhaupt irgendwelche Rechte erhalten. Dies hat nichts mit dem im Bereich der Betriebsverfassung viel diskutierten Problem zu tun, ob die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats erweitert werden können, oder ob das Gesetz seine Befugnisse abschließend festlegt [1]. Vielmehr geht es hier darum, ob auch andere betriebliche Institutionen als Betriebs- oder Personalrat Mitbestimmungsrechte haben dürfen.

Es soll ferner nicht die insbesondere für gewerkschaftliche Vertrauensleute unterschiedlich beantwortete Frage [2] untersucht werden, ob die Tarifparteien befugt sind, durch Tarifvertrag solche Rechte zu vereinbaren, und welchen Einschränkungen aus dem TVG und aus dem BetrVG sie als Tarifparteien dabei unterliegen. Denn diese Argumentation bezieht sich in

---

1 Vgl. dazu etwa: für die Erweiterung Fitting - Auffahrt - Kaiser § 1 Rdn 47 ff mwN und dagegen: Dietz - Richardi § 1 Rdn 38 und 41ff mwN

2 Siehe S. 147

erster Linie auf den Tarifvertrag. Die normalen Sondervertretungen können aber als betriebsgebundene und zahlenmäßig meist unbedeutende Vereinigungen keinen Tarifvertrag über ihre Stellung erreichen. Daher soll an dieser Stelle nicht auf den Tarifvertrag eingegangen werden, sondern es soll geklärt werden, welche Rechte die Sondervertretungen durch betriebsinterne Vereinbarungen erreichen können.
Dem Arbeitgeber steht es grundsätzlich frei, im Rahmen seiner Vertragsfreiheit einer betrieblichen Institution freiwillig Mitbestimmungsrechte einzuräumen. Nur sind zwingende gesetzliche Vorschriften zu beachten, die dieser Vertragsfreiheit Grenzen setzen. Neben den gesellschaftsrechtlichen Vorschriften über Geschäftsführung und Vertretung eines Unternehmens [3] sind vor allem die zwingenden Regelungen des BetrVG und des BPersVG zu nennen. Hier soll in erster Linie auf die arbeits- und dienstrechtlichen Schranken eingegangen werden. Etwaige Mitbestimmungsrechte müssen daraufhin untersucht werden, ob sie nicht gegen diese Regelungen verstoßen.
Ein solcher Verstoß dürfte nicht vorliegen, wenn lediglich Informations- und Anhörungsrechte für die Sondervertretung vereinbart werden. Das ist etwa der Fall, wenn der Arbeitsgruppensprecher informiert und angehört werden soll, bevor seine Arbeitsgruppe betreffende Maßnahmen angeordnet werden. Dadurch wird die Arbeit der gesetzlichen Betriebsvertretung nicht erschwert, so daß das Störungsverbot nicht eingreift.

Schwieriger wird die Situation, wenn besondere Schutzrechte für herausragende Mitglieder der Sondervertretung vereinbart werden, etwa ein Kündigungsschutz für den Arbeitsgruppensprecher. Dann ist zu überlegen, ob nicht gegen das Gleichbehandlungsgebot der §§ 75 I 1 BetrVG und 67 I 1 BPersVG, an das der Arbeitgeber gebunden ist, verstoßen wird. Jedoch verbietet das Gleichbehandlungsgebot nur eine unsachgemäße Differenzierung zwischen den Arbeitnehmern [4]. Es kann aber durchaus sachgemäß sein für Sprecher, die wegen ihrer exponierten Stellung in besonderer

3 Vgl. dazu: Beuthien JurA 1970, 145 f
4 Siehe die auf S. 47 in Fn 4 Genannten

Gefahr schweben, unliebsam aufzufallen, einen speziellen Kündigungsschutz zu vereinbaren. Da die Tätigkeit der Betriebsvertretung durch eine solche Regelung nicht gestört wird, erscheint die Vereinbarung individueller Schutzrechte unbedenklich.

Sehr zweifelhaft ist dagegen die Frage, ob den Sondervertretungen echte Mitbestimmungsrechte eingeräumt werden können. So könnten sie einen klagbaren Rechtsanspruch darauf erhalten, daß bestimmte Maßnahmen nicht ohne ihre Zustimmung getroffen werden. Insoweit ist zunächst der Bereich zu untersuchen, in welchem der Betriebsvertretung vom Gesetz her echte Mitbestimmungsrechte zugewiesen sind. Es handelt sich dabei um die Regelungen in den §§ 87 I, 91, 94, 95, 98, 112 BetrVG und 76, 76 BPersVG. Bei Meinungsverschiedenheiten ist hier das Verfahren vor der Einigungsstelle nach § 76 BetrVG bzw. das etwas kompliziertere Verfahren nach den §§ 69 und 71 BPersVG vorgesehen. Dieses Verfahren zeigt deutlich, daß die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte auf die Beteiligung von nur zwei Parteien, nämlich dem Arbeitgeber und der Betriebsvertretung, ausgerichtet sind. Zwischen diesen beiden soll eine Einigung herbeigeführt werden und damit die Entscheidung abschließend fallen.
Die Beteiligung einer weiteren Institution ist nicht vorgesehen. Sie würde nicht in dieses System hineinpassen. Auch könnte eine widersprüchliche Ausübung von Mitbestimmungsrechten die Amtstätigkeit der Betriebsvertretung blockieren. Das würde nicht dem Zweck des Gesetzes entsprechen, das der Betriebsvertretung gerade die Aufgabe zugewiesen hat, in bestimmten Bereichen Mitbestimmungsrechte wirksam auszuüben.
Daraus folgt, daß, soweit das Gesetz Mitbestimmungsrechte vorsieht, niemand anderer als der Arbeitgeber und die gesetzliche Betriebsvertretung an der Entscheidung beteiligt werden kann. Soweit der Betriebsrat oder Personalrat Mitbestimmungsrechte hat, darf die Sondervertretung keine erhalten. Insofern sind diese Rechte ausschließlich.
Zu untersuchen bleibt der Bereich, der zwar zur umfassenden Zuständigkeit der gesetzlichen Betriebsvertretung gehört, in den diese aber keine

eigentlichen Mitbestimmungsrechte hat. Jedoch kann die Betriebsvertretung in diesem Bereich auch ohne Mitbestimmungsrechte jederzeit tätig werden und mit dem Arbeitgeber verhandeln. Diese Verhandlungen würden erschwert werden, wenn eine Sondervertretung bezüglich des Verhandlungsgegenstandes Mitbestimmungsrechte hätte. Dann könnte der Arbeitgeber auf die Forderungen der Betriebsvertretung nicht ohne weiteres eingehen, selbst wenn er das wollte. Er müßte vielmehr die Vorstellungen der Sondervertretung beachten. Für die Betriebsvertretung würde sich damit die Notwendigkeit ergeben, auch die Zustimmung der Sondervertretung zu erreichen. Durch ein solches Erfordernis, das unter Umständen nur gegen Zugeständnisse zu erlangen wäre, würde die Arbeit der Betriebsvertretung erschwert werden. Eine größere Zahl von Verhandlungsparteien erschwert in aller Regel die Einigung. Daher muß die Vereinbarung von konkreten Mitbestimmungsrechten für Sondervertretungen im Zuständigkeitsbereich der Betriebsvertretung als verbotene Störung und damit als nichtig gemäß § 134 BGB angesehen werden. Insofern kann man durchaus von einem Mitbestimmungsmonopol der gesetzlichen Betriebsvertretung sprechen [5]. In seinem sachlichen Zuständigkeitsbereich kann nur der Betriebs- oder Personalrat Mitbestimmungsrechte haben. Nur außerhalb des Zuständigkeitsbereichs der Betriebsvertretung sind echte Mitbestimmungsrechte für Sondervertretungen denkbar, etwa bei den Leitenden Angestellten oder im Tendenzbereich. Die normale Sondervertretung, die im Zuständigkeitsbereich der Betriebsvertretung tätig ist, kann dagegen durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber keine Mitbestimmungsrechte erlangen.

Selbst durch eine Vereinbarung mit der gesetzlichen Betriebsvertretung kann die Sondervertretung keine Mitbestimmungsrechte erhalten. Die Betriebsvertretung kann nicht etwa einen Teil ihrer gesetzlichen Mitbestimmungsbefugnisse an von ihr selbst geschaffene Unterorganisationen delegieren [6]. Dies würde der zwingenden gesetzlichen Betriebsorganisation

5 Der Ausdruck wurde geprägt von Mayer-Maly AfP 69, 880
6 So schon: Pleyer RdA 68, 450

widersprechen, die diese Rechte eben gerade der Betriebsvertretung zuweist. Im Einverständnis der Betriebsvertretung handelnde Sondervertretungen haben zwar einen weiten Betätigungsfreiraum [7], aber sie können ebenfalls keinerlei Mitbestimmungsrechte haben.

2. Abgesehen von den Mitbestimmungsrechten ist noch die Frage von Interesse, ob die Sondervertretungen bei ihrer Tätigkeit an die betriebliche Friedenspflicht nach § 74 II BetrVG und § 66 II BPersVG gebunden sind. Dies ist insbesondere für die gewerkschaftlichen Vertrauensleute wichtig, die ja ebenfalls als Sondervertretung eingestuft wurden.
Die Friedenspflicht sichert die betriebliche Partnerschaft gegen Beeinträchtigungen durch Kampfmaßnahmen ab. Denn dabei kann es "in der Hitze des Gefechtes" leicht zu Ausschreitungen kommen, die die Atmosphäre im Betrieb auf lange Zeit vergiften und zu einem Konfrontationsdenken führen können. Dies liefe den Bestrebungen des Gesetzes, die betriebliche Kooperation zu fördern, entgegen. Die Betriebspartner sollen daher einander nicht unter den Druck von Kampfmaßnahmen setzen, sondern sie sollen ihre Meinungsverschiedenheiten auf friedlichem Wege lösen [8].

Für die friedliche Konfliktlösung sieht das Gesetz ausdrücklich das Verfahren vor der Einigungsstelle vor. Der Zweck, die vertrauensvolle Zusammenarbeit zu erhalten, bedingt, daß die Friedenspflicht für Vertretungen gelten muß, die zur vertrauensvollen Zusammenarbeit verpflichtet sind. Das sind alle betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungen [9]. Daher muß die Friedenspflicht über ihren Wortlaut hinaus für alle betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungen einschließlich der Vertretungen nach § 3 I Nr. 1 BetrVG [10] gelten. Für Sondervertretungen, die außerhalb der

---

7 Siehe dazu S. 160
8 Ähnlich: Dietz - Richardi § 74 Rdn 9 / Fitting - Auffahrt - Kaiser § 74 Rdn 4 / Thiele GK § 74 Rdn 23 / Kreutz BlStSozArbR 74, 48
9 Siehe S. 68
10 Hierzu insbesondere: Fitting - Auffahrt - Kaiser § 3 Rdn 17 / Kraft GK § 3 Rdn 28 / Brecht § 3 Rdn 8 / R. Hoffmann S. 152

Betriebsverfassung stehen, gilt die betriebliche Friedenspflicht dagegen nicht. Deshalb können etwa gewerkschaftliche Vertrauensleute einen Arbeitskampf ihrer Gewerkschaft unterstützen. Darüber hinaus können Sondervertretungen eigenständig Kollektivmaßnahmen ergreifen, die zu einer Beeinträchtigung des Arbeitsablaufs führen. Sie dürfen zwar keine wilden Streiks, wohl aber die gemeinschaftliche Ausübung eines Zurückbehaltungsrechts organisieren [11]. Dies ist ein Beispiel dafür, daß die Betätigungsmöglichkeit einer Sondervertretung weiter reichen kann als die der Betriebsvertretung. Betriebs- oder Personalrat dürfen eine solche Zurückbehaltung nicht organisieren, da sie gemäß den §§ 74 II 2 BetrVG und 66 II BPersVG jede Betätigung unterlassen müssen, die zu einer Beeinträchtigung des Arbeitsablaufs führt.

3. Beschränken sich die Sondervertretungen auf einzelne Arbeitsbereiche, was insbesondere bei den Arbeitsgruppen der Fall ist, so fragt sich, ob sie sich zu einer Art Dachverband auf Betriebs- oder gar Unternehmerebene zusammenschließen können.

Grundsätzlich können sich auch die Verbände selbst auf Art 9 I GG berufen [12]. Inländische rechtsfähige und nichtrechtsfähige Vereinigungen haben daher das Recht, sich zu einem Dachverband zusammenzuschließen [13]. Gegen die bloße Bildung solcher Dachverbände durch die Sondervertretungen kann deshalb nichts eingewandt werden [14]. Wendet man jedoch die oben [15] entwickelten Schranken der Betätigungsfreiheit auf diesen Dachverband an, so ergeben sich für seine Tätigkeit sehr enge Grenzen. Ein solcher Dachverband für den gesamten Betriebs- oder Dienststellenbereich wird sich vor allem den Fragen widmen wollen, die für den ganzen Betrieb wichtig sind, während sich seine Untergruppierungen mit den Pro-

---

11 Siehe dazu S. 138f

12 Maunz - Dürig - Herzog Art 9 Rdn 30

13 Maunz - Dürig - Herzog Art 9 Rdn 31 u. 33

14 Für eine Dachorganisation der Sprecherausschüsse in Unternehmen und Konzernen auch: Boldt AG 74, 246

15 Siehe S. 164 ff

blemen in Einzelbereichen befassen werden. In so bedeutsamen Fragen wird aber der Betriebs- oder Personalrat in aller Regel selbst tätig werden, so daß dem Dachverband dieser Bereich wegen des Störungsverbots praktisch verschlossen ist. Eine entsprechende Situation dürfte sich auch auf höherer Ebene im Verhältnis zum Gesamt- und Konzernbetriebsrat bzw. zum Bezirks- und Hauptpersonalrat ergeben.
Solche Dachverbände können allenfalls intern das Wirken der einzelnen Sondervertretungen aufeinander abstimmen. So geschieht es etwa bei den Versammlungen der gewerkschaftlichen Vertrauensleute im Betrieb, die man im übertragenen Sinne ebenfalls als eine Art Dachverband bezeichnen könnte. Auf diesen Versammlungen wird in erster Linie die Arbeit der einzelnen Vertrauensleute koordiniert. Daß sich die Dachverbände im wesentlichen auf die interne Tätigkeit beschränken müssen, liegt neben den rechtlichen Hemmnissen auch an ihrer tatsächlichen Einflußlosigkeit. Sie haben nicht den großen Vorteil der Sondervertretungen, nämlich den engen Kontakt zur Basis, und können daher auch nicht auf diesem Wege Einfluß gewinnen. Sie sind der mit gesetzlichen Mitbestimmungsbefugnissen ausgestatteten Betriebsvertretung in jeder Beziehung unterlegen.

4. Anders als im Bereich des BPersVG sind den einzelnen Arbeitnehmern durch die §§ 81 ff BetrVG besondere Rechte zugestanden worden. Dabei handelt es sich im wesentlichen um Unterrichtungs- (§ 81), Anhörungs- (§ 82) und Beschwerderechte (§ 84) bezüglich ihrer individuellen Situation. Es wäre zu erwägen, ob diese Ansätze einer Individualmitbestimmung auf eine Sondervertretung delegiert werden können. Sicherlich kann das nicht insgesamt geschehen. Denn das Gesetz weist diese Individualrechte ausdrücklich den einzelnen Arbeitnehmern zu. Allenfalls käme eine Vertretung bei der Ausübung dieser Rechte in Betracht. Die Arbeitnehmer können jedoch bei der Ausübung nicht nach Belieben verfahren. Das Gesetz bestimmt, daß sie zu ihrer Unterstützung ein Mitglied des Betriebsrats heranziehen können. Von anderen Personen ist nicht die Rede. Könnten sich die Arbeitnehmer bei der Ausübung dieser Rechte beliebig vertreten lassen, wären diese Bestimmungen sinnlos.

Daraus muß geschlossen werden, daß diese Rechte an die Person gebunden sind und daß eine direkte Vertretung nicht zulässig ist.
Eine indirekte Vertretung ist dagegen in bestimmten Fällen möglich. So kann ein Arbeitsgruppensprecher etwa eine die ganze Gruppe betreffende Beeinträchtigung als eigene Beeinträchtigung geltend machen, da sie auch ihn selbst als Gruppenmitglied betrifft [16]. Insoweit besteht auch kein Vorrang der Betriebsvertretung, sobald diese die Angelegenheit aufgreift. Sie muß vielmehr die uneingeschränkte Ausübung dieser gesetzlichen Individualrechte dulden. Allerdings darf der Sprecher keine Popularbeschwerde ohne eigene Betroffenheit, also über Angelegenheiten, die ausschließlich andere betreffen, erheben. Dies ist über das formalisierte Beschwerderecht des § 84 nicht möglich [17]. Die Sondervertretung kann jedoch in den Angelegenheiten eines Mitglieds auf Grund ihrer allgemeinen Betätigungsfreiheit jederzeit tätig werden und diesbezüglich beim Arbeitgeber vorstellig werden. Sie hat dann freilich nicht die Rechtsposition eines Beschwerdeführers nach § 84 BetrVG. Der Arbeitgeber ist dann nicht verpflichtet, sie gemäß § 84 II wegen der Beschwerde zu bescheiden. Weiterhin muß die Sondervertretung ihre Tätigkeit wegen des Störungsverbots sofort einstellen, sobald der Betriebsrat in der betreffenden Angelegenheit tätig wird.

IV. Sonderprobleme bei einzelnen Sondervertretungsformen

1. Sprecherausschüsse

Bei Sprecherausschüssen, die ausschließlich Leitende Angestellte vertreten, ist der Betätigungsfreiraum recht weit zu ziehen. Ihre Mitglieder

---

16 Ähnlich für gewerkschaftliche Vertrauensleute: R. Hoffmann, Koop. u. Mitbest. S. 151

17 Dietz - Richardi § 84 Rdn 3 / Galperin - Löwisch § 84 Rdn 4 / Fitting - Auffahrt - Kaiser § 84 Rdn 2 / Wiese GK § 84 Rdn 4

werden nicht von der Betriebsvertretung vertreten. Daher haben sie bei Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber für ihre Mitglieder auch weitgehende Freiheit, ohne befürchten zu müssen, in die Kompetenzen der gesetzlichen Betriebsvertretung einzugreifen.
Als Vertretungen außerhalb der Betriebsverfassung können sie selbstverständlich keine Vereinbarungen treffen, die ohne weiteres für alle Leitenden Angestellten des Betriebs gelten. Vielmehr sind sie auf die früher geschilderten schuldrechtlichen Wege angewiesen [1]. So können sie grundsätzlich nur als bevollmächtigte Vertreter Rechte und Pflichten für ihre Mitglieder vereinbaren. Für Leitende Angestellte, die nicht Mitglied sind, können sie allenfalls begünstigende Regelungen mittels eines Vertrags zugunsten Dritter aushandeln.
Für die von den Sprecherausschüssen nicht vertretenen Leitenden Angestellten muß allerdings in der Praxis eine gewisse Ausstrahlung der von den Sprecherausschüssen getroffenen Vereinbarungen beachtet werden. Diese besteht darin, daß der Arbeitgeber nicht selten Vereinbarungen von sich aus auch auf andere Arbeitnehmer ausdehnt, weil er sie auch bei ihnen für angemessen hält. Auf diese Weise kann sich die Tätigkeit der Sprecherausschüsse sogar auf solche Arbeitnehmer auswirken, die von der Betriebsvertretung vertreten werden. Darin ist jedoch keine Störung von seiten des Sprecherausschusses zu sehen, da dieser selbst nicht im Kompetenzbereich der Betriebsvertretung tätig geworden ist. Die Auswirkungen sind vielmehr nur auf das Verhalten des Arbeitgebers zurückzuführen. Dieser ist dazu aber auf Grund seines Direktionsrechtes befugt.

Weiterhin stellt sich die Frage, in welchem Umfange den Sprecherausschüssen Mitbestimmungsrechte zugestanden werden dürfen. Dabei ist großzügiger zu verfahren als bei den anderen Sondervertretungen. Auf allen Gebieten, die ausschließlich die Leitenden Angestellten betreffen, können den Sprecherausschüssen Mitbestimmungsrechte zugestanden werden, da die Rechte der Betriebsvertretung hiervon nicht betroffen werden.

---

1 Siehe S. 153 f

Sobald die zu regelnde Frage dagegen unmittelbare Auswirkungen auf das Betriebsganze hat, ist das Mitbestimmungsmonopol der Betriebsvertretung zu beachten. Wo diese zuständig ist, darf der Sprecherausschuß nicht mitbestimmen. So läßt sich etwa ein betrieblicher Urlaubsplan in der Regel nicht nur für die Leitenden Angestellten aufstellen, sondern er erfaßt den ganzen Betrieb. Daher sind die Mitbestimmungsrechte der Betriebsvertretung gemäß den § 87 Nr. BetrVG bzw. § 75 III Nr. 3 BPersVG zu beachten, und der Sprecherausschuß kann hier nicht an der Entscheidung beteiligt werden.

Ein weiteres Sonderproblem ergibt sich bei der Betätigungsfreiheit der gemischten Sprecherausschüsse. Diese ist wesentlich geringer als die der echten Sprecherausschüsse. Bei Vereinbarungen für diejenigen Mitglieder, die von der Betriebsvertretung vertreten werden, müssen stets die von dieser gesetzlichen Vertretung getroffenen Regelungen beachtet werden. Gegen sie darf nicht verstoßen werden; sonst liegt eine verbotene Störung vor. Insofern unterliegt die Betätigungsfreiheit denselben allgemeinen Schranken, die für die Sondervertretungen im Zuständigkeitsbereich der Betriebsvertretung gelten. Hingegen genießen die gemischten Sprecherausschüsse für Vereinbarungen, die sich nicht auf alle ihre Mitglieder, sondern nur auf die von ihnen vertretenen echten Leitenden Angestellten beziehen, dieselbe weitgehende Betätigungsfreiheit wie die echten Sprecherausschüsse. Von daher bietet sich eine Teilung der Betätigung bezüglich der Leitenden Angestellten und bezüglich der übrigen Arbeitnehmer an[2]. Für die erste Gruppe kann die Aufgabe eines Sprecherausschusses, für die zweite dagegen nur die einer normalen Sondervertretung wahrgenommen werden. Eine solche exakte Trennung der beiden Kompetenzbereiche setzt jedoch voraus, daß eindeutig feststeht, wer Leitender Angestellter ist und wer nicht. Wegen der häufigen Abgrenzungsschwierigkeiten wird dies jedoch nicht immer der Fall sein. Deshalb sind die gemischten Sprecherausschüsse wegen des stets möglichen

---

2 So: Beuthien SAE 76, 140 Nr. 2 (aE)

Verstoßes gegen das Störungsverbot bei ihrer gesamten Tätigkeit zu großer Vorsicht gezwungen. Sie können einen Verstoß gegen dieses Verbot mit Sicherheit praktisch nur dann vermeiden, wenn sie sich bei allen ihren Betätigungen an die Grenze des Störungsverbots halten. Dann aber ist ihre Betätigungsfreiheit auch was die Leitenden Angestellten anbetrifft praktisch nicht größer als die der normalen Sondervertretungen.

2. Redaktionsvertretungen

Bei den Redaktionsvertretungen ergibt sich die Besonderheit, daß sie ihre Tätigkeit in einem Bereich ausüben, von dem die Betriebsvertretung durch § 118 I Nr. 2 BetrVG bzw. den entsprechenden Regelungen der LandesPersVG ausgeschlossen ist. Sofern sie sich auf den Tendenzbereich beschränken, können daher keine Überschneidungen mit den Kompetenzen der Betriebsvertretung auftreten. Bisher ist deshalb auch ein überwiegend gutes Verhältnis zwischen den Redaktionsvertretungen und den Betriebsvertretungen beobachtet worden [3].

Bei der Frage, ob den Redaktionsvertretungen im Tendenzbereich Mitbestimmungsrechte eingeräumt werden können, ist die Reichweite des gesetzlichen Tendenzschutzes zu untersuchen. Verschiedentlich wurde ohne nähere Begründung behauptet, daß § 118 I Nr. 2 BetrVG jegliche Mitbestimmung im Tendenzbereich gleich durch welche Institution verbiete und einen mitbestimmungsfreien Raum schaffen wolle [4]. Dabei wird aber in diese Vorschrift mehr hineininterpretiert, als sie enthält. Diese Regelung soll lediglich die Einwirkung des Betriebsrats auf den Tendenzbereich verhindern [5].

---

3 Hoffmann - Riem - Plander S. 131

4 Mayer-Maly AR-Blattei, Tendenzbetrieb I J 3 und DB 71, 339 (noch zu § 81 BetrVG 52) / Hanau BB 73, 908

5 Kübler, Gutachten D. 79

Andernfalls könnten gesetzliche Mitbestimmungsrechte in das Grundrecht der Pressefreiheit eingreifen [6]. Einwirkungen auf den Tendenzbereich, die von außerhalb des BetrVG ausgehen, haben jedoch mit dem Ziel der Vorschrift nichts zu tun. Aus ihr läßt sich daher keine Garantie gegen solche Einflüsse herleiten. § 118 verhindert es also nicht, daß andere Institutionen als der Betriebsrat im Tendenzbereich Mitbestimmungsrechte haben können [7]. Inwieweit sich jedoch aus verfassungsrechtlicher Sicht wegen Art 5 I GG Bedenken gegen eine echte Mitbestimmung in diesem Bereich ergeben, ist eine andere Frage, die hier zu weit führen würde [8].

Aus betriebsverfassungsrechtlicher und personalvertretungsrechtlicher Sicht bestehen jedenfalls keine durchgreifenden Bedenken dagegen, daß der Arbeitgeber der Redaktionsvertretung freiwillige Mitbestimmungsrechte im Tendenzbereich einräumt. Denn im Tendenzbereich ist eine Kollision mit dem Mitbestimmungsmonopol der Betriebsvertretung nicht zu befürchten.

Bei Vereinbarungen, die auch die persönliche Rechtsstellung von Redaktionsmitgliedern betreffen, müssen die Befugnisse der Betriebsvertretung jedoch streng beachtet werden. Denn auch dieser Personenkreis wird grundsätzlich von der Betriebsvertretung vertreten, sofern es sich nicht um eine Tendenzangelegenheit handelt [9].

---

6 Siehe S. 131

7 So: Neumann - Duesberg BB 70, 1054 (noch zu § 81 BetrVG 52) / Schwerdtner JR 72, 360 / Frey AuR 72, 168

8 Bedenken etwa bei Wiedemann - Stumpf § 1 Rdn 64

9 Siehe S. 132

H RECHTSWEGFRAGEN

Zu klären bleibt, welcher Rechtsweg bei rechtlichen Streitigkeiten um oder mit einer Sondervertretung gegeben ist.

I. Im Bereich der Betriebsverfassung

Im Bereich der Betriebsverfassung kommt grundsätzlich der Rechtsweg zu den Zivilgerichten oder zu den Arbeitsgerichten in Betracht. Die Zivilgerichte sind deshalb in die Überlegungen einzubeziehen, weil es sich bei den Sondervertretungen um schuldrechtlich begründete Vereinigungen handelt, für die im Grunde die Zivilgerichte zuständig sind. Gleichzeitig sind sie aber eng mit dem Arbeitsleben verknüpft, so daß auch die Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit zu erwägen ist. Die Arbeitsgerichte sind nur dann zuständig, wenn ein Fall der enumerativen Aufzählung des § 2 I ArbGG vorliegt [1]. Dann sind sie allerdings auch ausschließlich zuständig [2], so daß die Zivilgerichte auch nicht durch eine entsprechende Parteivereinbarung zuständig werden können. Es muß also für die einzelnen Streitigkeiten geprüft werden, ob dabei eine der in § 2 vorgesehenen Fallgruppen vorliegt oder ob wenigstens eine Analogie geboten ist [3].

1. Als erste Fallgruppe sollen die Streitigkeiten zwischen der Sondervertretung und dem Betriebsrat erörtert werden. Dabei sind zwei verschiedene Streitpunkte denkbar. Einmal kann schon um die Zulässigkeit der Sondervertretung selbst gestritten werden und zum anderen darum, ob die Sondervertretung in einem bestimmten Bereich tätig sein darf.
Die prozessualen Fragen, die bei einem Streit um die Zulässigkeit einer Sondervertretung auftreten, sind am Beispiel der Sprecherausschüsse ein-

---

1 Grunsky ArbGG § 2 Rdn 2
2 § 2 I ArbGG erster Halbsatz
3 Grunsky § 2 Rdn 3

gehend erörtert worden. Die dort angestellten Überlegungen besitzen allgemeine Bedeutung auch für die anderen Arten von Sondervertretungen. Die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte für einen Streit um die Zulässigkeit einer Sondervertretung ist gemäß § 2 I Nr. 4 ArbGG dann gegeben, wenn es sich dabei um eine Angelegenheit aus dem BetrVG handelt. Das läßt sich nicht einfach mit der Begründung bejahen, daß es dabei um die Zulässigkeit einer betriebsverfassungsrechtlichen Vertretung geht [4]. Bei den Sondervertretungen handelt es sich ja gerade nicht um betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen. Der Begriff "Angelegenheit aus dem BetrVG" setzt jedoch nicht voraus, daß um eine solche Vertretung gestritten wird. Vielmehr ist damit die betriebsverfassungsrechtliche Ordnung im weitesten Sinne gemeint [5]. Angelegenheiten aus dem BetrVG sind alle Streitfälle, die aus dem Betriebsverfassungsrecht schlechthin entstehen können [6]. Auch die negative Abgrenzung zur betriebsverfassungsrechtlichen Ordnung ist eine solche Angelegenheit aus dem BetrVG [7]. Bei einem Streit um die Zulässigkeit einer Sondervertretung geht es im wesentlichen darum, ob die Sondervertretung Bestandteil der Betriebsverfassung ist und ob sich aus dem BetrVG ein Verbot ihrer Existenz ergibt. Für die Entscheidung kommt es also maßgeblich auf eine Abgrenzung zur Betriebsverfassung an. Dies muß daher als Angelegenheit aus dem BetrVG im obigen Sinne bezeichnet werden. Aus diesem Grunde ist der allgemeinen Auffassung beizupflichten, daß die Arbeitsgerichte gemäß § 2 I Nr. 4 ArbGG für Streitigkeiten über die Zulässigkeit von Sondervertretungen zuständig sind [8].

Bei einem Streit zwischen dem Betriebsrat und der Sondervertretung um deren Tätigkeit geht es vor allem darum, ob die Sondervertretung gegen das Störungsverbot des § 78 BetrVG verstoßen hat. Dies wird man daher

---

4 So aber für Sprecherausschüsse: Grunsky § 2 Rdn 136
5 Auffahrt - Schönherr § 2 Rdn 2
6 BAG AP Nr. 9 zu § 5 BetrVG, II 1 / Bötticher RdA 78, 135 / Keller S. 79 / Schaub, Formularsammlung § 82 V 1
7 BAG aaO / Richardi Anm. II 1 zu AP Nr. 9 u. 10 zu § 5 BetrVG
8 So für Sprecherausschüsse: BAG aaO / Richardi aaO / LAG-Bayern BB 73, 1115 / Keller S. 79 f

ebenfalls als Angelegenheit aus dem BetrVG im Sinne des § 2 I Nr. 4 bezeichnen müssen. Wenn sich der Betriebsrat gegen Rechtsverletzungen wehrt, so geschieht das in aller Regel in einem Verfahren gemäß § 2 I Nr. 4 ArbGG [9].

Für Streitigkeiten zwischen dem Betriebsrat und der Sondervertretung sind die Arbeitsgerichte also in beiden Fällen nach § 2 I Nr. 4 ArbGG zuständig. Angelegenheiten nach § 2 I Nr. 4 werden gemäß den §§ 8 I und 80 I ArbGG nicht im Urteilsverfahren, sondern im Beschlußverfahren entschieden, in welchem das Gericht den Sachverhalt weitgehend selbständig aufklärt [10].

Für die Stellung der Sondervertretung in diesem Prozeß ist es von Bedeutung, ob sie selbst beteiligtenfähig ist und damit legitimiert ist, Anträge zu stellen und Rechtsmittel einzulegen. Im Gegensatz zum Betriebsrat ist die Sondervertretung nicht als Beteiligte in § 83 I ArbGG genannt. Es entspricht jedoch allgemeiner Ansicht, daß auch eine nichtrechtsfähige Sondervertretung als faktisch existierendes Gebilde im Streit um ihre Zulässigkeit zumindest passiv beteiligungsfähig sein muß [11]. Das läßt sich mit dem allgemeinen Rechtsgedanken begründen, da, wenn um ihre Existenz gestritten wird, auch die Vereinigung selbst die Möglichkeit haben muß, sich zu verteidigen.

Fraglich ist es jedoch, ob die Sondervertretung auch dann beteiligungsfähig ist, wenn es nicht um ihre Existenz, sondern nur um ihre Tätigkeit und eine etwaige Störung des Betriebsrats geht. Dies wird teilweise bejaht [12]. Hier kann aber der Gedanke der Existenzverteidigung, der im Streit um die Zulässigkeit eine Ausnahme erzwungen hat, nicht herangezogen werden. Daher muß es grundsätzlich bei der gesetzlichen Regelung bleiben, daß nur die in § 83 I aufgezählten Personen und Institutionen beteiligungsfähig sind. Da die Sondervertretung nicht dazu gehört, sind nur ihre einzelnen

---

9 Auffahrt - Schönherr § 2 Rdn 10

10 BAGE 12, 151 / Grunsky § 80 Rdn 35 / Söllner § 40 II 2b

11 So für Sprecherausschüsse: BAG AP Nr. 9 zu § 5 BetrVG, II 2 / Richardi Anm. zu AP Nr. 9 u. 10 zu § 5 BetrVG, II 2 / Grunsky § 10 Rdn 24

12 So für Sprecherausschüsse: Richardi aaO / Grunsky aaO

Mitglieder, von denen die Störung konkret ausgeht, beteiligungsfähig, nicht aber die Sondervertretung als eigene Institution. Anders verhält es sich nur, wenn der Streit um die Zulässigkeit mit dem Streit um den Tätigkeitsbereich in demselben Prozeß verbunden sein sollte. In ein und demselben Verfahren kann die Beteiligungsfähigkeit nicht unterschiedlich gehandhabt werden.
Die Sondervertretung muß sich dann einheitlich gegen die Angriffe auf ihre Zulässigkeit und auf ihre Tätigkeit verteidigen können. In diesem Falle ist die Sondervertretung daher ausnahmsweise auch im Streit um ihre Tätigkeitsgrenzen selbst beteiligungsfähig.

2. Eine zweite denkbare Fallgruppe von Rechtsstreitigkeiten bilden die Streitigkeiten zwischen der Sondervertretung und dem Arbeitgeber. Dabei könnte es sich etwa um die Reichweite oder gar eine Nichtbeachtung von Mitbestimmungsrechten handeln, die der Sondervertretung vom Arbeitgeber vertraglich zugestanden worden sind. Auch hier stellt sich wieder die Frage nach dem zuständigen Gericht. Obwohl dann der Betriebsrat nicht beteiligt ist, wird vereinzelt vertreten, daß auch in diesem Falle die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte im Beschlußverfahren gemäß § 2 I Nr. 4 ArbGG für Angelegenheiten aus dem BetrVG gegeben sei [13]. Dies hängt mit der Ansicht zusammen, daß die Sondervertretung betriebsverfassungsrechtlicher Natur sei [14] und daß daher um die Rechtsstellung einer betriebsverfassungsrechtlichen Vertretung gestritten werde. Das ist aber schon oben abgelehnt worden [15]. Aus diesem Grunde liegt hier keine Angelegenheit aus dem BetrVG vor.
In Betracht kommt dagegen die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte gemäß § 2 I Nr. 2 ArbGG für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern aus dem Arbeitsverhältnis. Davon werden alle Rechtsstreitigkeiten dieser Personen aus dem Arbeitsverhältnis im wei-

---

13 So für Sprecherausschüsse: Keller S. 79 f
14 Keller S. 55 ff hält die Vereinbarungen über Sprecherausschüsse für betriebsverfassungsähnliche Normen
15 Siehe S. 82 f

testen Umfange erfaßt [16]. Das Wirken der betrieblichen Sondervertretung muß durchaus zum Arbeitsverhältnis im weiteren Umfang gezählt werden. Vereinbarungen zwischen der Sondervertretung und dem Arbeitgeber können wegen der Vertretungsvollmacht sogar Inhalt der Einzelarbeitsverträge der vertretenen Arbeitnehmer werden. Der Inhalt des Arbeitsvertrags zählt aber ohne Zweifel zum Kernbereich des Arbeitsverhältnisses. Wenn um solche Vereinbarungen gestritten wird, handelt es sich deswegen sicherlich um Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis.
Deshalb ist die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte für Streitigkeiten zwischen dem Arbeitgeber und der Sondervertretung gemäß § 2 I Nr. 2 ArbGG zu bejahen.

Prozesse nach § 2 I Nr. 2 werden gemäß § 8 I ArbGG im Urteilsverfahren entschieden. Dabei kommt es darauf an, wer in diesem Prozeß als Partei auftreten kann. Die Parteifähigkeit des Arbeitgebers steht außer Zweifel. Anders verhält es sich mit der Sondervertretung. Zwar wird vereinzelt behauptet, daß die Sondervertretung ihre Rechte auch selbst aktiv vor Gericht wahrnehmen können muß [17]. Doch diese Behauptung wird weder überzeugend begründet noch entspricht sie dem Gesetz. Die Sondervertretungen gehören nicht zu den Institutionen, denen im § 10 ArbGG über die allgemeinen Regelungen hinaus Parteifähigkeit verliehen ist. Gemäß den allgemeinen Regelungen in § 46 II ArbGG in Verbindung mit § 50 ZPO sind aber nur natürliche und juristische Personen voll parteifähig. Da die Sondervertretung in aller Regel nicht rechtsfähig ist, ist sie in einem Rechtsstreit mit dem Arbeitgeber um ihre Beteiligungsrechte nicht parteifähig [18]. Sie muß vielmehr prozessual ebenso behandelt werden wie die übrigen Vereinigungen ihrer Rechtsform. Es handelt sich bei ihr je nach Organisationsstruktur entweder um einen nichtrechtsfähigen Verein oder um eine BGB-Gesellschaft. Der nichtrechtsfähige Verein ist nach § 50 II ZPO nur

---

16 Dersch - Volkmar § 2 Rdn 101
17 So für Sprecherausschüsse: Grunsky § 10 Rdn 24
18 Keller S. 80 / Ähnlich: Richardi Anm. aaO, II 2

passiv parteifähig. Die BGB-Gesellschaft besitzt keinerlei Parteifähigkeit [19]. Im Prozeß müssen daher alle Mitglieder der Vereinigung zusammen als Streitgenossen klagen [20] bzw. bei der BGB-Gesellschaft auch zusammen verklagt werden. Diese sind als natürliche Personen voll parteifähig. Eventuell kann auch eine gewillkürte Prozeßstandschaft eines einzelnen Arbeitnehmers für alle Mitglieder der Vereinigung in Betracht kommen [21].

3. Die dritte Fallgruppe bilden die Streitigkeiten zwischen der Sondervertretung und einzelnen Arbeitnehmern. Diese Arbeitnehmer können Mitglieder der Sondervertretung sein oder Außenseiter. Die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte für solche Streitigkeiten könnte sich aus § 2 I Nr. 3 ArbGG ergeben. Danach sind die Arbeitsgerichte zuständig für alle bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern aus gemeinsamer Arbeit und aus unerlaubten Handlungen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis. Auch die Sondervertretung besteht aus Arbeitnehmern, so daß es sich um eine Streitigkeit zwischen Arbeitnehmern handelt. Die Streitigkeiten aus gemeinsamer Arbeit haben ihre Wurzel in aller Regel in einer Vertragsbeziehung der beteiligten Arbeitnehmer, etwa durch ein Gruppenarbeitsverhältnis, wenn das auch nicht begrifflich notwendig ist [22]. Aber nicht nur Vertragsbeziehungen, an denen auch der Arbeitgeber beteiligt ist, können eine solche Streitigkeit begründen, sondern auch rein interne Vereinbarungen unter den Arbeitnehmern. So zählt etwa auch der Streit um eine Fahrgemeinschaft zur Arbeitsstelle zu den Streitigkeiten aus gemeinsamer Arbeit [23]. Die Bildung einer Sondervertretung beruht ebenfalls auf einer arbeitsplatzbezogenen Vereinbarung zwischen den betroffenen Arbeitnehmern. Daher sind Streitigkeiten der Sondervertretung mit einem ihrer Mitglieder auch als Streitigkeiten aus gemeinsamer Arbeit anzusehen, für

---

19 Baumbach - Lauterbach § 50 Anm. 2 Fb
20 Thomas - Putzo § 50 Anm. 2 e / Baumbach - Lauterbach § 50 Anm. 3 B - für Sprecherausschüsse ebenso: Keller S. 80
21 Thomas - Putzo aaO / Baumbach - Lauterbach aaO
22 Grunsky § 2 Rdn 109
23 Grunsky aaO

die die Arbeitsgerichte nach § 2 I Nr. 3 Alt. 1 zuständig sind. Da die Streitigkeiten aus gemeinsamer Arbeit nicht begriffsnotwendig aus einer Vertragsbeziehung entstanden sein müssen, kann auch ein Streit zwischen der Sondervertretung und einem Außenseiter darunter fallen, obwohl mit dem Außenseiter keine Vertragsbeziehung besteht. In Betracht kommt ein Streit um gesetzliche Ansprüche. So kann etwa auch ein Rechtsstreit um einen GoA-Anspruch zu den Streitigkeiten aus gemeinsamer Arbeit zählen [22]. Geht es bei dem Streit gar um eine unerlaubte Handlung, was meist der Fall sein dürfte, so ist die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte in § 2 I Nr. 3 Alt. 2 sogar ausdrücklich festgelegt [24]. Daher sind die Arbeitsgerichte auch für Streitigkeiten zwischen der Sondervertretung und einem Außenseiter zuständig. Für Angelegenheiten nach § 2 I Nr. 3 findet gemäß § 8 I ArbGG wiederum das Urteilsverfahren statt. Die Frage nach der Parteifähigkeit der Sondervertretung ist hier ebenso zu beantworten wie bei Streitigkeiten mit dem Arbeitgeber in der zweiten Fallgruppe.

II. Im Bereich der Personalvertretung

Im Bereich der Personalvertretung geht es um eine Abgrenzung der Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte von der der Arbeitsgerichte. Grundsätzlich sind die Arbeitsgerichte gemäß § 2 I ArbGG auch für Streitigkeiten aus den Arbeitsverhältnissen im Bereich des öffentlichen Dienstes zuständig, sofern es sich dabei um bürgerlich rechtliche Streitigkeiten handelt. Für Streitigkeiten, die aus einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis oder aus öffentlich-rechtlichen Vorschriften entstanden sind, sind dagegen die Verwaltungsgerichte zuständig.

1. Für die Streitigkeiten zwischen dem Personalrat und der Sondervertretung um die Zulässigkeit und den Betätigungsbereich der letzteren ist § 83 I

---

24 So für Sprecherausschüsse: Keller S. 83

Nr. 3 BPersVG [1] zu beachten. Danach sind die Verwaltungsgerichte für alle Streitigkeiten zuständig, die sich aus der Zuständigkeit oder Rechtsstellung des Personalrats ergeben. Diese Vorschrift hat die Bedeutung einer Generalklausel für alle Rechtsfragen, die im Zusammenhang mit dem Personalrat aus dem BPersVG entstehen [2]. Bei der Frage, ob die Sondervertretung zulässig ist, kommt es entscheidend auf die Abgrenzung zur Rechtsstellung des Personalrats an. Auch bei einem Streit darum, in welchen Bereichen die Sondervertretung tätig sein darf, ist es in erster Linie maßgebend, ob dem der Zuständigkeitsbereich des Personalrats und insbesondere das Störungsverbot des § 8 BPersVG entgegensteht. Daher muß für diese Fallgruppe die Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte gemäß § 83 I Nr. 3 BPersVG bejaht werden.
Laut § 83 II BPersVG gelten für dieses Verwaltungsverfahren die Vorschriften des ArbGG über das Beschlußverfahren entsprechend. Bezüglich der Beteiligungsfähigkeit der Sondervertretung kann daher auf die Ausführungen zum Beschlußverfahren verwiesen werden [3].

2. Für Klagen zwischen der Sondervertretung und den Dienststellen ergibt sich die Schwierigkeit, daß die Sondervertretung zum einen Teil Beamte und zum anderen Teil Angestellte und Arbeiter vertritt.
Bezüglich der Angestellten und Arbeiter ist, wie im vorigen Kapitel gezeigt wurde, in solchen Fällen die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte gemäß § 2 I Nr. 2 ArbGG gegeben. Für die Beamten könnte etwas anderes gelten. § 126 I BRRG verweist für alle Klagen der Beamten aus dem Beamtenverhältnis auf den Verwaltungsrechtsweg. Das sind alle Klagen, mit denen Recht geltend gemacht werden, die mit der Beamtenstellung zusammenhängen [4]. Dazu zählen Klagen aus dem Status als Beamter und Ansprüche, die aus dem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis erwachsen. Eine Kla-

---

1 Entsprechende Vorschriften in allen LandesPersVG
2 Ähnlich: Grabendorff - Windscheid - Ilbertz § 83 Rdn 102 u. 104
3 Siehe S.184 f
4 Ule, BRRG § 126 Anm. I

ge "aus dem Beamtenverhältnis" liegt also nur dann vor, wenn der geltend gemachte Anspruch seine Rechtsgrundlage im Beamtenverhältnis findet [5]. So wurde etwa die Geltendmachung eines Schmerzensgeldanspruchs eines Beamten aus einem Dienstunfall nicht als Klage aus dem Beamtenverhältnis angesehen, da die unmittelbare Rechtsgrundlage dafür aus den Vorschriften des Privatrechts abgeleitet wird [6].

In einem Streit mit der Sondervertretung geht es jedoch nicht um den beamtenrechtlichen Status ihrer Mitglieder und auch nicht um Ansprüche aus dem Beamtenrecht, sondern nur um die schuldrechtlichen Vereinbarungen zwischen der Dienststelle und der Sondervertretung und damit um Ansprüche, die ihre Rechtsgrundlage im Privatrecht haben. Dies kann nicht als eine Klage aus dem Beamtenverhältnis der beteiligten Beamten angesehen werden.

Eine andere Auffassung hätte auch die Konsequenz, daß dieselbe Streitfrage jeweils für den einen Teil der Mitglieder der Sondervertretung vom Verwaltungsgericht und für den anderen Teil vom Arbeitsgericht entschieden werden muß. Das wäre eine wenig sinnvolle Rechtswegzersplitterung bezüglich eines einheitlichen Lebenssachverhalts. Bei der Zuständigkeitsprüfung sind auch prozeßökonomische Gesichtspunkte zu beachten, um möglichst einen einheitlichen Rechtsweg für einen bestimmten Sachbereich zu erreichen [7].

Aus diesen Gründen ist für alle Arbeitnehmer einschließlich der Beamten die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts gemäß § 2 I Nr. 2 ArbGG zu bejahen. Es gilt daher auch hier das zu den entsprechenden Streitigkeiten im Bereich der Betriebsverfassung Gesagte [8].

3. Übrig bleibt die dritte Fallgruppe, nämlich Streitigkeiten zwischen der Sondervertretung und einzelnen Arbeitnehmern. Hier kann auch bezüglich der Beamten § 126 I BRRG schon deshalb nicht eingreifen, weil Klagen aus

---

5 BVerwGE 20, 200 f
6 BVerwGE 20, 201 f
7 Ähnlich: Grunsky § 2 Rdn 3
8 Siehe S. 185 f

dem Beamtenverhältnis sich nur gegen den Dienstherrn richten [9]. Die gesamte Vorschrift ist nur auf Rechtsstreitigkeiten zwischen dem Beamten und seinem Dienstherrn zugeschnitten. Das ergibt sich klar daraus, daß § 126 III BRRG vor der Klage in jedem Falle ein Vorverfahren voraussetzt. Bei einem Streit zwischen zwei Arbeitnehmern ist jedoch niemand vorhanden, der einen Widerspruchsbescheid erlassen könnte. Daher kommt eine Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte hier nicht in Betracht.
Vielmehr sind auch in diesem Falle die Arbeitsgerichte gemäß § 2 I Nr. 3 ArbGG zuständig. Es gilt somit das schon früher zu dieser Vorschrift Gesagte [10] auch für Streitigkeiten im Bereich einer Dienststelle.

---

9 Scheerbarth - Höffken § 18 III 5
10 Siehe S. 187

I THESENARTIGE ZUSAMMENFASSUNG DER ERGEBNISSE

1. Vereinigungen von Arbeitnehmern im Betrieb auf rein gesellschaftsrechtlicher Basis (Sondervertretungen) werden nicht vom Art 9 III GG, wohl aber von Art 9 I GG geschützt. Dies bedeutet: uneingeschränkten Schutz bei der Begründung, aber nur begrenzter Schutz bei der Betätigung.

2. Betriebsverfassungsrechtliche und personalvertretungsrechtliche Vertretungen zeichnen sich vor allem dadurch aus, daß sie obligatorische Vertretungen der Arbeitnehmer darstellen, die die Arbeitnehmer auch gegen ihren Willen vertreten können.

3. Nur zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen sind außerhalb der Grenzen des § 3 BetrVG unzulässig. Andere Vertretungen werden dagegen von der Sperrwirkung dieser Vorschrift nicht betroffen. Daher ist es zulässig, daß sich die Arbeitnehmer auf schuldrechtlicher Basis zusammenschließen und eine Sondervertretung bilden.

4. Auch das Personalvertretungsrecht verbietet nur zusätzliche personalvertretungsrechtliche Arbeitnehmervertretungen. Sondervertretungen sind auch in diesem Bereich zulässig.

5. Betriebsrat und Personalrat besitzen im personellen Bereich kein absolutes Vertretungsmonopol, das die Bildung jeder anderweitigen Vertretung für nichtleitende Arbeitnehmer auf Betriebsebene verbieten würde. Sie besitzen lediglich ein betriebsverfassungsrechtliches bzw. personalvertretungsrechtliches Vertretungsmonopol, das die Bildung weiterer betriebsverfassungsrechtlicher bzw. personalvertretungsrechtlicher Arbeitnehmervertretungen verhindert.

6. Betriebsrat und Personalrat haben auch sachlich kein absolutes, sondern nur ein relatives Vertretungsmonopol für die Angelegenheiten ihres Zuständigkeitsbereichs. Deshalb dürfen die Sondervertretungen so lange in einer bestimmten Angelegenheit tätig sein, bis die gesetzliche Betriebsvertretung darin tätig wird und die Sache damit an sich zieht.

7. Betriebsrat und Personalrat haben ein Mitbestimmungsmonopol. Für Angelegenheiten, die zu ihrem gesetzlichen Zuständigkeitsbereich gehören, dürfen nur sie Mitbestimmungsrechte haben, nicht dagegen eine Sondervertretung.

Gesamtergebnis:

Sondervertretungen sind zwar zulässig. Aber wegen der vielfältigen gesetzlichen Einschränkungen ihrer Betätigungsmöglichkeiten können sie in aller Regel nicht in größerem Umfang aktiv werden. Sie werden sich daher kaum zu einem ernsthaften Machtfaktor im Betrieb entwickeln können.

LEBENSLAUF

Meine Eltern, Marianne und Rudolf Tesarczyk, stammen aus dem Sudetengebiet und kamen erst Ende 1945 nach Marburg. Von dieser Zeit an war mein Vater als Angestellter beim Arbeitsamt beschäftigt.

In Marburg wurde ich am 20. 5. 1953 geboren. Aufgewachsen bin ich in Fritzlar, Darmstadt und Marburg. Mein Abitur legte ich im Juni 1971 in Marburg ab. Vom Wintersemester 1971/72 bis zum 1. juristischen Staatsexamen am 29. 10. 1976 studierte ich an der Philipps-Universität Marburg Jura. Danach fertigte ich bei Prof. Dr. Beuthien meine Dissertationsarbeit an und war auch von Oktober 1977 bis September 1978 als wissenschaftliche Hilfskraft am Fachbereich Jura der Philipps-Universität tätig. Seit September 1978 bin ich Referendar in Marburg.